



COMPLIANCE

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

CÓDIGO: EPS.CMP.P01

REVISÃO: 00

DATA: 26/09/2023

JUIZ DE FORA EMPRESA DE VIGILÂNCIA

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL PROGRAMA DE COMPLIANCE

ELABORAÇÃO	VERIFICAÇÃO	VERIFICAÇÃO	APROVAÇÃO
Santiago Compliance Compliance Officer Externo	Rafael Melão Jurídico	Nilson Wanderlei CFO	Alexandre Abreu CEO

INTRODUÇÃO

A **JUIZ DE FORA** possui um programa de integridade robusto e completo que contempla todos os pilares do compliance e da legislação brasileira, contudo, diante do aumento considerável no número de denúncias envolvendo assédio sexual e moral, constatados pelo Tribunal Superior do Trabalho nos últimos anos, esta empresa sentiu a necessidade de criar uma política específica para o tratamento de casos dessa natureza.

A presente política é um complemento ao Código de Conduta ética da **JUIZ DE FORA**, que já prevê e repudia totalmente esse tipo de prática no ambiente de trabalho e na sociedade em geral.

Ressalta-se que, quando qualquer pessoa se deparar com casos de assédio, seja sexual ou moral, devem prontamente denunciar o caso ao compliance da empresa, que de forma independente e confidencial irá apurar a denúncia e, caso seja comprovado o fato denunciado, adotar as medidas previstas no capítulo XIII do Código de Conduta ética.

OBJETIVO

A presente política visa proteger seus colaboradores e prevenir casos de assédio sexual e moral dentro da empresa.

ABRANGÊNCIA

Esta política deve ser observada por todos os colaboradores da **JUIZ DE FORA**, estendendo-se a parceiros e terceiros que atuem em nome da empresa.

ATUAÇÃO DOS COLABORADORES

Na **JUIZ DE FORA**, todos os colaboradores, de absolutamente **todos os níveis hierárquicos**, devem estar compromissados com os valores éticos da empresa desde seu ingresso, até a execução dos serviços, em todos os tipos de relacionamentos, sejam internos, com clientes, com fornecedores, com parceiros de negócios, com a imprensa e mídias sociais, com investidores, com órgãos e agentes públicos e com a comunidade.

A primazia pela conduta ilibada e o fiel cumprimento às leis e regulamentos internos, o que envolve a norma de conduta presente neste código, é um padrão da **JUIZ DE FORA**, exigido a todo o seu quadro, sem qualquer tipo de distinção.

Nenhuma forma de desvio de conduta, seja de ilegalidade ou antiética, será aceita pela empresa; que promoverá formas de prevenção, coibição e apuração dos fatos, **sujeitando o agente, se empregado, à demissão por justa causa ou, em se tratando de terceiros/fornecedores, de rescisões contratuais com possibilidade de estabelecimento de multas e outras penalidades.** Isto, sem qualquer prejuízo às outras consequências legais aplicáveis.

Todos os colaboradores têm obrigação de respeitar as normas legais e também as internas de conduta ética, buscando melhorar sua contribuição no crescimento e prática da cultura de integridade, principalmente participando de treinamentos, palestras, conhecendo e seguindo o Código de Conduta Ética, a Política de Conduta de Fornecedores e esta política específica de combate ao assédio, pondo em prática e respeitando os novos procedimentos e ferramentas do programa de integridade; além de buscar esclarecimentos, sempre que necessário, com nosso compliance officer, através do canal de denúncias, dúvidas ou e-mail.

A postura ética é um padrão ensinado, incentivado e exigido na **JUIZ DE FORA**. Portanto, situações de assédio moral, sexual, hierárquico, ou ainda qualquer tipo de discriminação (seja racial, de gênero, ou qualquer outra natureza), não serão aceitas e toleradas.

A **JUIZ DE FORA** compromete-se expressamente com uma postura de conformidade, com enfoque especial no cumprimento das disposições Constitucionais e todo o conjunto legal brasileiro e internacional, cobrando a mesma conduta de todos aqueles que compõe nossa empresa.

SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO E O RELACIONAMENTO INTERNO

A **JUIZ DE FORA** entende que, para sermos respeitados, é necessário um ambiente de trabalho saudável e de mútuo respeito. Isso significa medir as consequências de nossas ações, preservar a dignidade alheia e valorizar as diferenças sociais, afastando as diversas formas de discriminação, declaradas ou dissimuladas, que segreguem ou humilhem qualquer um de nossos colaboradores.

Uma das formas de evitar discriminações diz respeito ao tratamento dispensado aos outros, independentemente do cargo que a pessoa ocupe. A cortesia, a consideração e

o respeito mútuo preservam a imagem profissional de cada um dos colaboradores e estimula a imparcialidade e a cooperação entre eles.

De fato, algumas práticas são essenciais para preservar a sinergia entre os colaboradores e promover padrões profissionais, tais como:

- I. **PARTILHAR AS INFORMAÇÕES** necessárias para o desempenho das funções de cada colaborador;
- II. **RESPEITAR AS ATRIBUIÇÕES** funcionais dos outros e somente contrapô-las em situações excepcionais e por razões imperativas, como denúncias sobre ações antiéticas ou corruptas;
- III. **COMUNICAR PRÉVIA E DIRETAMENTE** ao superior hierárquico qualquer problema que entender ser de cunho antiético ou ilegal, e caso o problema continue, comunicar ao Compliance officer através das ferramentas disponíveis, como o canal de denúncias;
- IV. **CUMPRIR AS METAS** tendo sempre em vista meios lícitos para alcançá-las e procurar contribuir positivamente para avaliar o quanto são realizáveis;
- V. **CONFERIR O CRÉDITO** respectivo aos trabalhos ou às ideias dos colegas quando forem divulgados;
- VI. **RESPEITAR** as opiniões e diferenças dos colegas de trabalho para criarmos um ambiente ético, democrático e justo.

Assumimos como princípio respeitar, conscientizar e promover os Direitos Humanos em nossas atividades e atuar em conformidade com os preceitos da Constituição Federal e com os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Estado à exemplo da Carta Internacional dos Direitos Humanos.

CONCEITOS

Assédio moral

É necessário ter em mente que **importunar, molestar, aborrecer, incomodar, perseguir com insistência** ou toda e qualquer conduta que cause **constrangimento psicológico ou físico** à pessoa, é considerado **assédio moral, inclusive as praticadas fora do ambiente de trabalho.**

Embora muitas vezes o assédio venha de um superior hierárquico, em razão de seu cargo, as condutas não são necessariamente apenas entre um subordinado e um superior. Existem possibilidades em que o assediador pode ser uma pessoa da mesma

equipe, uma pessoa de outro setor da empresa e até mesmo um subordinado assediando seu superior hierárquico.

A **JUIZ DE FORA** entende que, qualquer ato que possa gerar constrangimento psicológico ou físico a qualquer um de seus colaboradores ou parceiros, ainda que fora do ambiente de trabalho, deve ser comunicado imediatamente a equipe de Compliance, visando apuração e encerramento imediato das atitudes antiéticas, sendo possível a punição do agressor de acordo com o disposto no capítulo XIII deste Código.

Assim, **desqualificar, desrespeitar, afetar a honra, intimidar ou ameaçar, coagir, discriminar e assediar moral e sexualmente**, são atitudes totalmente reprováveis por esta empresa, sendo de suma importância a comunicação em qualquer um destes casos.

Exemplos de assédio moral:

- Retirar autonomia funcional dos trabalhadores ou privá-los de acesso aos instrumentos de trabalho;
- Sonegar informações úteis para a realização de suas tarefas ou induzi-los a erro;
- Contestar sistematicamente todas as suas decisões e criticar o seu trabalho de modo exagerado ou injusto;
- Entregar, de forma permanente, quantidade superior de tarefas comparativamente a seus colegas ou exigir a execução de tarefas urgentes de forma injustificada e permanente;
- Atribuir, de propósito e com frequência, tarefas inferiores ou distintas das suas atribuições;
- Controlar a frequência e o tempo de utilização de banheiros e bebedouros;
- Pressionar para que não exerçam seus direitos estatutários ou trabalhistas;
- Dificultar ou impedir promoções ou o exercício de funções diferenciadas;
- Segregar o(a) assediado(a) no ambiente de trabalho, seja fisicamente, seja mediante recusa de comunicação;
- Agredir verbalmente, dirigir gestos de desprezo, alterar o tom de voz ou ameaçar com outras formas de violência física;
- Criticar a vida privada, as preferências pessoais ou as convicções do(a) assediado(a);
- Espalhar boatos a respeito do trabalhador(a), procurando desmerecê-lo perante seus superiores, colegas ou subordinados;
- Invadir a vida privada com ligações telefônicas, e-mail ou mensagens;

- Desconsiderar problemas de saúde ou recomendações médicas na distribuição de tarefas;
- Isolar o(a) assediado(a) de confraternizações, almoços e atividades juntamente com os demais colegas.

O assédio moral não se confunde com o assédio sexual ou importunação sexual. Os conceitos de cada, serão tratados mais adiante, explicando o que é e como identificar cada um deles.

Importunação sexual e assédio sexual

Sabe-se que, embora a empresa possa disponibilizar todas as ferramentas possíveis para evitar um ambiente de trabalho antiético, alguns colaboradores podem acabar sofrendo algum tipo de assédio, seja de cunho moral ou até mesmo sexual.

Diante disso é necessário que os colaboradores tenham em mente o que é assédio sexual e o que é importunação sexual, para, caso se deparem ou sofram esse tipo de conduta, denunciem ao compliance officer de maneira imediata.

Ambos são crimes contra a liberdade sexual.

A importunação sexual trata de crime mais grave e, portanto, com pena mais severa, que vai de 1 a 5 anos. O artigo 215-A do Código Penal também condena a prática do ato libidinoso (que tem objetivo de satisfação sexual) na presença de alguém, sem sua autorização. Por exemplo: apalpar, lambar, tocar, desnudar, masturbar-se ou ejacular em público, dentre outros.

O assédio sexual exige que o criminoso use sua condição de ocupar cargo superior no local de trabalho de ambos, com objetivo de constranger a vítima a lhe conceder vantagem sexual. Por exemplo, chefe que ameaça demitir secretária, se ela não atender seus convites para saírem juntos. A pena prevista para esse crime vai de 1 a 2 anos de prisão e pode ser aumentada em até 1/3, caso a vítima seja menor de 18 anos. O assédio sexual também pode ser caracterizado quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, a exemplo do constrangimento verificado entre colegas de trabalho.

Exemplos mais comuns de assédio sexual:

- Gestos ou palavras, escritas ou faladas;
- Promessas de tratamento diferenciado;

- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;
- Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego;
- Perturbação, ofensa;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado; solicitação de favores sexuais;
- Convites impertinentes;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Exibicionismo;
- Criação de um ambiente pornográfico.

CANAL DE DENÚNCIAS E COMUNICAÇÃO

A **JUIZ DE FORA** dispõe de um Canal de Denúncias idôneo, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

A utilização do Canal deve ser sempre incentivada pela empresa, através de diferentes métodos, tanto aos seus colaboradores, quanto a terceiros.

Qualquer um que suspeitar ou descobrir conduta de assédio sexual ou moral, deve imediatamente reportar-se à Área de Compliance, através do canal de denúncias: <https://santiagocompliance.com.br/integridade/juiz-de-fora-empresa-de-vigilancia>, pelo e-mail integridade@santiagoac.adv.br, ou pelo telefone: **(61) 3201 – 9266**.

É fundamental que a utilização do canal de denúncias seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros. Sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis àquele que usar de má-fé.

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, obedecendo sempre os princípios da presunção da inocência, impessoalidade, imparcialidade, sigilo e respeito pelo Compliance. Ao final do procedimento de investigação, o resultado será divulgado apenas para o comitê de ética, que, em conjunto, decidirá o que deverá ser feito.

Frisa-se que, durante a apuração, sendo grave a acusação e se confirmada, os funcionários e terceiros podem sofrer as medidas disciplinares abaixo.

MEDIDAS DISCIPLINARES

A violação ao presente Código, bem como às políticas internas da **JUIZ DE FORA** ou à legislação brasileira em vigor, sujeitará os responsáveis à medidas disciplinares, podendo ser:

- I. Advertência;**
- II. Suspensão;**
- III. Dispensa por justa causa ao empregado;**
- IV. Rescisão contratual;**
- V. Multas;**
- VI. Comunicação às autoridades competentes;**

O rol acima não é taxativo, apenas exemplificativo e em todos os procedimentos, será observada a legislação aplicável, sendo garantido ao colaborador ou a terceiros o direito constitucional do contraditório e da ampla defesa.

Independente das consequências disciplinares, e por meio de decisão conjunta, as denúncias poderão, após apuradas, ser objeto de representações perante o Ministério Público e órgãos competentes, lembrando sempre que a denúncia realizada perante o compliance não substituí a necessidade de realização pelo denunciante de boletim de ocorrência nos casos em que for identificado o assédio sexual ou importunação sexual.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Código de Conduta Ética é o documento principal e faz parte do projeto de Compliance da **JUIZ DE FORA**, esta política é um complemento ao CCE e será aplicada da mesma forma e com o mesmo alcance que o código de ética.

O documento deve, portanto, ser conhecido por todos que compõem a **JUIZ DE FORA**, sendo aplicado e rigidamente cobrado a todos, independentemente de grau ou hierarquia, devendo também ter seu conteúdo informado a quaisquer terceiros que tenham, ou pretendam ter, negócios com a empresa, para que saibam os valores e princípios adotados, os quais também devem compartilhar.

O programa de Compliance da JUIZ DE FORA é contínuo e, por isso, não deve parar de crescer. Sendo papel de cada um buscar essa evolução, que significará ganho para TODOS.

A intenção com a implementação deste programa de Compliance é criar uma cultura ÉTICA entre todos os nossos colaboradores, para então nos tornarmos uma empresa cada vez mais consciente e de caráter ilibado.

Assinatura eletrônica

Alexandre Abreu
CEO



Datas e horários baseados no fuso horário (GMT -3:00) em Brasília, Brasil
Sincronizado com o NTP.br e Observatório Nacional (ON)
Certificado de assinatura gerado em 23/10/2023 às 14:58:55 (GMT -3:00)

3. Política de prevenção ao assédio moral e sexual (1)

ID única do documento: #d28adc1a-03d9-48be-959b-7323a4312b91

Hash do documento original (SHA256): 0eb357c6bb9763e4203086b35bef1db910cf936f367715d4e3b334c24b32ecaa

Este Log é exclusivo ao documento número #d28adc1a-03d9-48be-959b-7323a4312b91 e deve ser considerado parte do mesmo, com os efeitos prescritos nos Termos de Uso.

Assinaturas (4)

- ✓ **Rafael Silva Melão (Participante)**
Assinou em 23/10/2023 às 16:09:48 (GMT -3:00)
- ✓ **Raphael Montagnon (Participante)**
Assinou em 23/10/2023 às 15:12:19 (GMT -3:00)
- ✓ **Nilson Lacerda Wanderlei (Participante)**
Assinou em 23/10/2023 às 21:38:59 (GMT -3:00)
- ✓ **Alexandre Abreu (Participante)**
Assinou em 24/10/2023 às 08:42:17 (GMT -3:00)

Histórico completo

Data e hora	Evento
23/10/2023 às 16:09:48 (GMT -3:00)	Rafael Silva Melão (Autenticação: e-mail rafael@meloadvogados.com.br; IP: 164.163.2.2) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em https://verificador.contraktor.com.br . Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10º, §2.
23/10/2023 às 14:58:55 (GMT -3:00)	Millena Rabelo solicitou as assinaturas.

Data e hora

23/10/2023 às 15:12:19
(GMT -3:00)

Evento

Raphael Montagnon (Autenticação: e-mail raphael@santiagoac.adv.br; IP: 177.96.218.190) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

23/10/2023 às 21:38:59
(GMT -3:00)

Nilson Lacerda Wanderlei (Autenticação: e-mail nilson.wanderlei@eps.eng.br; IP: 177.235.151.92) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.

24/10/2023 às 08:42:17
(GMT -3:00)

Alexandre Abreu (Autenticação: e-mail alexandre.abreu@eps.eng.br; IP: 164.163.2.2) assinou. Autenticidade deste documento poderá ser verificada em <https://verificador.contraktor.com.br>. Assinatura com validade jurídica conforme MP 2.200-2/01, Art. 10o, §2.