



**POLÍTICA DE PREVENÇÃO E ENFRENTAMENTO
AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À
DISCRIMINAÇÃO**



SUMÁRIO

SUMÁRIO	3
1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	4
2. DEFINIÇÕES E CONCEITOS.....	5
3. SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO	6
4. DENÚNCIAS E SANÇÕES POR ATOS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO	8
5. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES	8
6. DISPOSIÇÕES FINAIS	10
7. CONTROLE DE APROVAÇÃO E ALTERAÇÕES.....	11

1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

- 1.1. A presente Política estabelece as normas e diretrizes a serem observadas por todos os agentes públicos da Companhia, no exercício de suas funções, na prevenção e no enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação na Procempa.
- 1.2. Em respeito à dignidade da pessoa humana, a não discriminação e à diversidade, a Procempa declara seu compromisso com a prevenção e o enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, estando disposta a tomar as medidas legais necessárias em vista da concretização dos objetivos expostos nesta Política.
- 1.3. Qualquer ato de assédio, moral ou sexual, e de discriminação é inadmissível no âmbito da Companhia, sujeitando o agente envolvido às sanções cabíveis e aplicáveis.
- 1.4. São diretrizes desta Política:
 - I. Promover um ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância e a diversidade;
 - II. Promover um ambiente laboral sadio, seguro e que favoreça a inserção e a manutenção de mulheres no mercado de trabalho;
 - III. Implementar a cultura organizacional pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento e garantia da dignidade;
 - IV. Conscientizar e fomentar campanhas e eventos sobre o tema, com ênfase na conceituação, na caracterização, na prevenção de conflitos e nas consequências do assédio moral, sexual e da discriminação;
 - V. Esclarecer sobre os elementos que caracterizam o assédio moral, sexual e a discriminação;
 - VI. Fornecer materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, sexual e discriminação, de modo a orientar a atuação dos agentes públicos e da sociedade em geral;
 - VII. Implementar boas práticas para a prevenção e para o enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação na Companhia;
 - VIII. Monitorar as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do ambiente de trabalho;
 - IX. Incentivar soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito;
 - X. Divulgar os canais e procedimentos para o encaminhamento de dúvidas e denúncias sobre assédio moral, sexual e discriminação eventualmente ocorridos na Companhia; e
 - XI. Promover estratégias institucionais de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

2. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

2.1. Para os fins desta Política, considera-se:

I. Agentes Públicos: Todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação, ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função na Procempa (incluindo, entre outros: administradores, empregados públicos do quadro regular, empregados públicos em comissão, aqueles cedidos à Companhia, estagiários, aprendizes, terceirizados que exercem seu trabalho na Procempa ou em nome da Procempa);

II. Assédio Moral: ocorre quando existe a exposição de alguém a situações humilhantes e constrangedoras, através de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, sendo pressupostos para sua caracterização, de maneira conjunta: a repetição (habitualidade), a intencionalidade (fim discriminatório), a direcionalidade (agressão dirigida a pessoa ou a grupo determinado) e a temporalidade.

III. Assédio Moral Organizacional: processo contínuo de condutas abusivas ou hostis, amparado por estratégias organizacionais e/ou métodos gerenciais que visem a obter engajamento intensivo ou excluir aqueles que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

IV. Assédio Sexual: acontece quando existe conduta de conotação sexual ou qualquer outro ato libidinoso praticada de modo a constranger alguém contra a sua vontade, mediante palavras, gestos ou atos, com o fim de obter vantagem, favorecimento ou constrangimento sexual, afetando a dignidade ou criando à pessoa um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador, sendo que o(a) respectivo(a) assediador(a) se prevalece de sua condição de superior hierárquico ou da ascendência inerente ao exercício de emprego ou função;

V. 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; abrangendo todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável.

VI. Adaptação Razoável: modificações e ajustes necessários que não tragam ônus desproporcional e indevido, realizadas com o escopo de garantir que a pessoa com deficiência possa exercer ou gozar todos os direitos e liberdades fundamentais em igualdade de condições e oportunidade com as demais pessoas.

VII. Ato libidinoso: condutas que tem como objetivo a satisfação sexual e podem caracterizar o crime de importunação sexual (art. 215-A, do CP) ou qualquer outra conduta que atente contra a dignidade sexual da pessoa.

3. SITUAÇÕES QUE CARACTERIZAM ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

3.1. Não é considerado assédio moral:

- I. Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- II. Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Companhia;
- III. Conflitos esporádicos com colegas ou chefias, ou divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- IV. Críticas construtivas; e
- V. Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

3.2. São situações que caracterizam o assédio moral e o assédio moral organizacional, entre outras:

- I. Deteriorar de forma proposital as condições de trabalho de uma pessoa ou grupo específico;
- II. Desqualificar ou fazer críticas desrespeitosas a alguém;
- III. Isolar alguém do restante do grupo;
- IV. Deixar de prestar informações necessárias à execução de alguma atividade, com intuito de prejudicar a atividade laboral de uma pessoa ou grupo;
- V. Descumprir, ameaçar ou dificultar o usufruto de direitos legais e contratuais;
- VI. Ofender, espalhar boatos, fazer críticas ou brincadeiras sobre a vida pessoal, particularidades físicas, emocionais e/ou sexuais de alguém;
- VII. Exposição do empregado público a situação humilhante ou constrangedora;
- VIII. Qualquer ação, palavra ou gesto inadequado praticados de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente, por agente público vinculado à Procempa, no exercício de suas funções;
- IX. Obstaculizar a evolução da carreira do empregado público;
- X. Determinar o cumprimento de atribuições estranhas ou atividades incompatíveis com as funções do empregado;
- XI. Determinar o cumprimento de atribuições em prazos inexequíveis;
- XII. Torturar psicologicamente, desprezar, ignorar ou humilhar o empregado, isolando-o de contatos com demais colegas e superiores hierárquicos ou com outras pessoas com as quais se relacione funcionalmente;
- XIII. Sonegar informações que sejam necessárias ao desempenho das funções;
- XIV. Divulgar rumores e comentários maliciosos, bem como críticas reiteradas ou subestimar esforços, que atinjam a saúde mental do empregado;
- XV. Expor o empregado a efeitos físicos ou mentais adversos, em prejuízo ao seu desempenho pessoal e profissional.

- 3.3. São situações que caracterizam assédio sexual, entre outras, desde que em proveito da condição de superior hierárquico ou da influência inerente ao emprego, cargo ou função:
- I. Fazer insinuações de conotação sexual, ou qualquer outro ato libidinoso, por meio de comunicação verbal ou escrita, olhares (fixos e reiterados, com conotação sexual e de forma invasiva), gestos, entre outras formas;
 - II. Aproximar-se fisicamente de forma inoportuna, tocar ou criar situações de contato corporal, sem consentimento recíproco, com persistente conotação sexual;
 - III. Constranger com piadas e frases de duplo sentido, fazer alusões que produzam embaraço e sensação de vulnerabilidade ou perguntas indiscretas sobre a vida privada;
 - IV. Fazer ameaças de perdas significativas ou promessas de obtenção de benefícios em troca de favores sexuais; e
 - V. Violar o direito à liberdade sexual e interferir no desenvolvimento das atividades laborais da pessoa vitimada.
- 3.4. São situações que caracterizam a discriminação, entre outras:
- I. Criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil e ofensivo, que resulte em obstáculos à igualdade e inclusão das diversidades;
 - II. Deixar de conceder os equipamentos e ferramentas necessários a alguém em igualdade de condições com os demais, sem que haja justificativa de qualquer natureza;
 - III. Impedir a ascensão funcional de alguém ou obstar outra forma de benefício profissional;
 - IV. Proporcionar tratamento diferenciado no ambiente de trabalho;
 - V. Toda e qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, incluindo a recusa de promover adaptações razoáveis no ambiente de trabalho ou de fornecer tecnologias assistivas; e
 - VI. Estabelecer uma condição de inferioridade ou incompetência em função das limitações decorrentes de deficiência física, intelectual ou sensorial.
- 3.5. Qualquer situação que, ainda que não descrita no rol exemplificativo previsto neste tópico, adequar-se a um dos conceitos previstos no tópico 2.1 desta Política, caracterizará assédio moral, sexual ou discriminação, conforme o caso.

4. DENÚNCIAS E SANÇÕES POR ATOS DE ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DISCRIMINAÇÃO

- 4.1. Qualquer agente público da Procempa que se sinta vítima ou testemunhe atos que possam configurar assédio moral, sexual ou discriminação no ambiente de trabalho poderá formular seu relato no Canal de Denúncias da Companhia para a correspondente apuração, sendo asseguradas as garantias do anonimato, da confidencialidade e da não retaliação ao denunciante de boa-fé.
- 4.2. A prática de assédio, moral ou sexual, e de discriminação, bem como a não observância desta Política e seus desdobramentos normativos implicará nas sanções previstas no Regulamento Disciplinar, no Código de Conduta e Integridade da Procempa, a serem aplicadas após deliberação do Comitê de Ética e Integridade, sem prejuízo das sanções legais cabíveis.
- 4.3. Caso a conduta caracterize, em tese, ilícito penal, a autoridade competente fará a comunicação dos fatos ao Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul, remetendo as cópias do processo administrativo.

5. RESPONSABILIDADES E ATRIBUIÇÕES

- 5.1. A responsabilidade e a consecução das ações de prevenção e enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual na Companhia serão compartilhadas entre a área de Recursos Humanos, a CIPA, o CDEI e o CEI, de acordo com o previsto nos itens a seguir.
- 5.2. É atribuição da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) a prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual na Companhia, cabendo a ela:
 - I. Realizar ações preventivas para o alcance dos objetivos desta Política, de acordo com o planejamento elaborado pela Companhia, podendo, para tanto, promover treinamentos e ações de capacitação nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, bem como elaborar informativos para conscientização sobre o assédio moral, sexual e discriminação;
 - II. Sugerir a implementação de ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema e recomendar à Alta Administração ações específicas para prevenir e enfrentar o assédio moral, sexual e a discriminação;
 - III. Acolher os denunciadores e dar o encaminhamento adequado às denúncias recebidas pela CIPA;

- IV. Atuar em conjunto com outros órgãos da Companhia, para a implementação de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos agentes públicos de todos os níveis hierárquicos da Companhia sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações;
- V. Incluir temas referentes à prevenção e ao enfrentamento ao assédio moral, sexual, à discriminação e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da CIPA, em especial na SIPAT.

5.3. É atribuição do Comitê de Diversidade, Equidade e Inclusão (CDEI) a prevenção e enfrentamento de situações de discriminação na Companhia, cabendo a ele:

- I. Atuar em conjunto com outros órgãos da Companhia na promoção de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos agentes públicos de todos os níveis hierárquicos da Companhia sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho;
- II. Promover a inclusão das pluralidades e diversidades representativas da sociedade dentro do contexto da Procempa;
- III. Acolher os denunciadores e dar o encaminhamento adequado às denúncias recebidas pela CDEI;
- IV. Elaborar e sugerir Política, Diretrizes e Procedimentos relativos à diversidade, equidade e inclusão;
- V. Desenvolver medidas preventivas e sugerir medidas remediativas quando houver situação de discriminação, visando a impulsionar mudanças reais em relação à diversidade, equidade e inclusão na Companhia; e
- VI. Caso solicitado pela Alta Administração, atuar diretamente ou indicar membros internos e externos para compor o Comitê com expertise na avaliação de vagas destinadas à seleção de candidatos afro-brasileiros ou pessoas com deficiência, em concursos e seleções promovidos pela Procempa.

5.4. É atribuição do Comitê de Ética e Integridade (CEI) o recebimento de denúncias, a análise preliminar e a proposta de instauração de processo para apuração do fato ou conduta de assédio moral, sexual e de discriminação, com emissão de parecer, cujo procedimento deverá ser realizado em atenção ao tópico 4 desta Política.

5.5. É atribuição da área de Recursos Humanos da Procempa a coordenação das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio moral e sexual na Companhia, cabendo a ela, entre outras atribuições:

- I. Coordenar as ações para o alcance dos objetivos desta Política, podendo, para tanto, promover eventos, treinamentos e ações de capacitação nas áreas de relacionamento interpessoal e de liderança, elaborar informativos e outras ações de comunicação interna para conscientização sobre o assédio moral, sexual e discriminação, sempre alinhando a temática com os demais órgãos da Companhia citados no item 5.1.
- II. Implementar ações de sensibilização e disseminação de informações sobre o tema;
- III. Promover ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos agentes públicos de todos os níveis hierárquicos da Companhia sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações;
- IV. Recomendar à Alta Administração ações específicas para prevenir e enfrentar o assédio moral, sexual e a discriminação;
- V. Elaborar planejamento anual que englobe as ações previstas nos itens I, II e III supra.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

- 6.1. Serão realizados, no mínimo a cada 12 (doze) meses, treinamentos e ações de capacitação, de orientação e de sensibilização sobre prevenção e enfrentamento ao assédio moral, sexual e à discriminação, destinados a todos os agentes públicos da Companhia, independentemente do nível hierárquico.
- 6.2. Esta Política deve ser aplicada e interpretada em conjunto com as demais normativas internas da Companhia, especialmente as políticas relacionadas ao Sistema de Integridade da Procempa, devendo, sempre que oportuno e necessário, ser revisitada e atualizada.
- 6.3. A cada revisão da Política, o Departamento de Integridade, Conformidade e Gestão de Riscos será responsável pela atualização do conteúdo da base para publicação na Intranet, de modo que os usuários tenham acesso a todos os documentos na sua versão consolidada.
- 6.4. Na implementação de nova versão da Política, a versão anterior tornar-se-á automaticamente sem efeito, permanecendo disponível apenas para consulta.
- 6.5. Esta Política deve ser acompanhada pelo Conselho de Administração e pela Diretoria Executiva da Procempa quanto ao controle das diretrizes e procedimentos, bem como no caso de alteração ou revisão de seu conteúdo.
- 6.6. Os casos omissos serão tratados pelo Conselho de Administração.

7. CONTROLE DE APROVAÇÃO E ALTERAÇÕES

Versão	Elaboração	Processo SEI (se for o caso)	Revisão de conteúdo	APROVAÇÃO Diretoria Executiva	Conselho de Administração		Resolução Diretoria		Data publicação interna	Versão original/revisada (conteúdo alterado)
					Data	Documento	Data	Nº RD		
1º	P/INTEG		CEI, CIPA	ago/24	21/08/2024	ATA 477	45526	22/08/2024	23/08/2024	Versão Original – Elaborada com o apoio da Consultoria
2º	P/INTEG		CEI, CIPA	out/24	16/10/2024	ATA 479	18/10/2024	RD 89/2024	18/10/2024	alteração Responsabilidades e Atribuições (capítulo 5)