

# Política de assédio



PARE



# POLÍTICA DE ASSÉDIO



# SUMÁRIO

1. Objetivo .....	<b>6</b>
2. Abrangência .....	<b>7</b>
3. Definições .....	<b>7</b>
4. Referências .....	<b>9</b>
5. Diretrizes Gerais .....	<b>10</b>
6. Ilustrações .....	<b>11</b>
7. Estratégias de Combate .....	<b>13</b>
8. Dos Papéis e Responsabilidades .....	<b>14</b>
9. Canal de Ética .....	<b>16</b>
10. Gestão de Consequências .....	<b>17</b>
11. Disposições Gerais .....	<b>17</b>
12. Controle de Alterações .....	<b>17</b>



## 1. Objetivo

A COPLACANA, como cooperativa íntegra e que pauta a condução de suas atividades com rigorosa observância à ética, legalidade e dignidade da pessoa humana, preza pela manutenção de tais valores e, por este motivo, procura agir sempre de modo a prevenir e coibir qualquer ação que resulte na inobservância desses princípios e valores, mantendo forte seu compromisso de proporcionar a todos os seus colaboradores um clima organizacional seguro, onde não haja qualquer tipo de discriminação ou assédio.

A presente Política de Prevenção ao Assédio e a Discriminação (“Política”), objetiva, portanto, promover o desenvolvimento de uma cultura institucional de respeito como base para as relações interpessoais, bem como de prevenção a condutas que possam resultar na caracterização de assédio moral, sexual ou discriminação. Representa um marco importante no compromisso da COPLACANA em garantir ambientes de trabalho saudáveis, respeitosos e livres de qualquer forma de violência, discriminação ou assédio.

Estabelece-se aqui diretrizes claras para a prevenção e o enfrentamento do assédio sexual, assédio moral e discriminação, visando a promoção do bem-estar dos colaboradores.

Atos de assédio e de violência não serão tolerados pela COPLACANA. Encoraja-se que os colaboradores denunciem através dos canais disponíveis caso se sintam vítimas de atos de assédio ou de outras formas de violência no trabalho. Todas as denúncias serão cuidadosamente apuradas e, caso se mostrem procedentes, os ofensores estarão sujeitos a sanções disciplinares, nas quais se incluem a demissão por justa causa. Em determinadas situações o assédio pode caracterizar conduta criminosa e quem assedia poderá responder também criminalmente.

## 2. Abrangência

Esta Política se aplica a todos os colaboradores, e, em geral, a todas as pessoas que fazem parte da cooperativa, independentemente do cargo ou função que ocupem, inclusive cooperados e alta administração (Assembleia Geral, Conselho Administrativo, Conselho Fiscal, Presidente e diretorias).

Sua aplicação se estende, ainda, aos prestadores de serviços, fornecedores, parceiros de negócios, órgãos públicos e entidades com as quais a COPLACANA tenha ou venha a ter algum tipo de interação e a qualquer outra parte que mantenha relação com a Cooperativa, de forma a tornar-se um padrão de relacionamento interno e com o seu público de interesse.

## 3. Definições

**Assédio moral:** é a repetição de atos, gestos, palavras (faladas ou escritas) ou comportamentos os quais expõem a vítima a situações humilhantes, desconfortáveis e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica ou física, com o objetivo de desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

**Assédio moral organizacional:** conjunto de condutas abusivas, ofensivas aos direitos fundamentais, exercido de forma recorrente, em virtude de uma relação de trabalho as quais são incentivadas ou permitidas pela Cooperativa, que resulte na humilhação, constrangimento e eventuais danos morais, físicos e psíquicos, de uma ou mais pessoas, com a finalidade de se obter o engajamento dos colaboradores às políticas e metas da administração.

**Assédio sexual:** toda conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima e que se caracteriza não apenas por meio de contato físico, mas também por meio de gestos e palavras ditas ou escritas.

**Assédio sexual vertical:** cometido por superior hierárquico por meio de intimidações e pressões com o intuito de obter favorecimento sexual.



**Assédio sexual horizontal:** se trata do assédio que tem por objetivo a obtenção de favorecimento sexual, ocorrido entre pessoas que gozam de uma mesma posição hierárquica dentro da Cooperativa.

**Discriminação:** ação ou omissão que resulte num tratamento diferenciado (inferiorizado) de um indivíduo ou grupo de pessoas em virtude de, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade.

**Gestão participativa:** modo de gestão que promove a valorização e o compartilhamento da experiência de trabalho, a cooperação, a deliberação coletiva e a participação integrada dos colaboradores, com o objetivo de identificar problemas e propor melhorias no ambiente de trabalho.

**Etarismo:** é o preconceito baseado no processo de criação de estereótipos ou discriminação de uma pessoa ou grupos de pessoas pela idade.

**Machismo:** é um preconceito, expresso por opiniões e atitudes, que se opõe à igualdade de direitos entre os gêneros, favorecendo o gênero masculino em detrimento ao feminino.

**Cooperativa:** significa, para os fins desta Política, a COPLACANA, sociedade de pessoas, de natureza civil.

**Racismo:** é uma forma de discriminação que leva em conta a raça como fundamento de práticas que culminam em desvantagens ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam.

**Capacitismo:** discriminação contra pessoas com deficiência (PCD), ou seja, é o tratamento discriminatório ou preconceituoso direcionado a pessoas com deficiência. A expressão traz consigo a ideia de que pessoas com deficiência,

comparadas a outras que são tidas como “padrão”, são inferiores, incapazes e, por consequência, o tratamento que lhes é dado subestima sua capacidade e/ou aptidão.

**Gordofobia:** discriminação, estigmatização ou preconceito direcionado às pessoas com sobrepeso ou obesidade, caracterizado pela intolerância e pelo tratamento injusto com base no peso corporal. A gordofobia se manifesta de diversas formas, desde comentários ofensivos e piadas depreciativas até discriminação no acesso a oportunidades de trabalho, educação, serviços de saúde e inclusão social.

**Misoginia:** é a aversão, o ódio ou o preconceito sistemático contra as mulheres, baseado em estereótipos negativos de gênero. Essa forma de discriminação se manifesta por meio de atitudes hostis, tratamento desigual, desvalorização e desrespeito em relação às mulheres, limitando suas oportunidades, liberdades e direitos.

**Xenofobia:** é o sentimento de aversão e hostilidade em relação a pessoas estrangeiras ou de culturas diferentes, manifestado por meio de preconceitos, discriminação e exclusão. Essa forma de discriminação é baseada na ideia de que os estrangeiros representam uma ameaça à identidade, cultura ou bem-estar da comunidade local. A xenofobia pode levar à segregação, violência e negação de direitos aos grupos alvo, resultando em um ambiente de intolerância e desigualdade.

## 4. Referências

- Código de Conduta e Ética;
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- Código Penal (Decreto Lei 2.848, de 07/12/1940);
- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto Lei 5.452, de 01/05/1943);
- Código Civil (Lei nº 10.406/2002);

## 5. Diretrizes Gerais

A COPLACANA preza por proporcionar aos seus colaboradores um ambiente de trabalho que seja livre de condutas que possam causar discriminação ou assédio, sendo expressamente proibido aos colaboradores da Cooperativa e a todos que com ela se relacionem que pratiquem quaisquer atos assediadores ou discriminatórios, conforme definidos nesta política, mas não limitados a estes.

É essencial que todos sejam tratados com respeito e integridade, de maneira cordial, ética e gentil e com respeito às diferenças individuais.

Todos são responsáveis por promover, no contexto de suas relações interpessoais dentro da Cooperativa, um tratamento pautado no respeito e na educação, sendo vedados comportamentos sexistas, abusivos e discriminatórios em todas as suas formas.

A COPLACANA não tolera e proíbe que seus colaboradores em geral pratiquem condutas tais como, mas não limitadas a:

- a)** Intimidações;
- b)** Perseguições;
- c)** Contatos físicos inapropriados;
- d)** Interrupções repetidas e com o intuito de diminuir a capacidade profissional e de opinião do outro;
- e)** Uso de expressões pejorativas;
- f)** Comentários ofensivos de qualquer natureza;
- g)** Zombaria a atributos físicos ou relacionados a origem socioeconômica e regional;
- h)** Insinuações desdenhosas para desqualificação do colaborador;
- i)** Chantagens e incitações inoportunas; e
- j)** Qualquer forma de assédio ou discriminação.

Na realização das atividades profissionais diárias, seja dentro ou fora da Cooperativa, a COPLACANA está comprometida com:

- a)** O respeito e proteção à dignidade física e psíquica dos indivíduos;
- b)** O valor social do trabalho;
- c)** A promoção de um ambiente de trabalho justo, produtivo, saudável e reperitoso; e
- d)** O incentivo a construção de uma cultura institucional pautada na cooperação e no respeito mútuo.



## 6. Ilustrações

A fim de esclarecer situações que configuram assédio moral, sexual e discriminação e auxiliar na identificação de condutas que caracterizem tais atos e são, consequentemente, inadmissíveis na COPLACANA, a seguir apresenta-se um rol exemplificativo:

### 6.1. Assédio Moral.

- a)** Sonegar informações úteis para a realização das obrigações ou induzir a erro;
- b)** Desrespeitar limitação individual decorrente de doença física ou psíquica, atribuindo atividade incompatível com suas necessidades específicas;
- c)** Interferir no planejamento familiar das mulheres, orientando-as que não engravidem ou indicando datas para uma possível gravidez;
- d)** Dificultar ou impedir que as gestantes compareçam a consultas médicas; e
- e)** Desconsiderar sumariamente a opinião técnica de um profissional em sua área de conhecimento, em virtude de, mas não se limitando a, raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade.

## 6.2. Assédio Sexual.

- a)** Promessas de tratamento diferenciado em contrapartida a um favorecimento sexual;
- b)** Contato físico não desejado;
- c)** Chantage para permanência ou promoção no emprego em contrapartida a um favorecimento sexual;
- d)** Ameaças, veladas ou explícitas, de represálias, como a de perder o emprego em contrapartida a um favorecimento sexual;
- e)** Conversas e brincadeiras indesejáveis sobre sexo;
- f)** Compartilhar sem consentimento imagens íntimas da pessoa assediada;
- g)** Gestos ou palavras (escritas ou faladas) indesejáveis de cunho sexual; e
- h)** insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas.

No que se refere ao assédio sexual, é importante se ter em mente que o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta e nem mesmo desconfigura o assédio sexual no trabalho. Nessa mesma linha de raciocínio, a não consumação do objetivo do assediador também não descharacteriza o assédio sexual praticado.

## 6.3. Discriminação.

- a)** Definições salariais e cargos em virtude de, mas não se limitando a raça, etnia, gênero, orientação sexual, religião, atributos físicos, deficiência, opinião política, origem ou condição social, idade, biotipo ou nacionalidade;
- b)** Não contratação de mulheres para cargo de chefia em razão do sexo;
- c)** Priorização de contratação de pessoas brancas. Ainda que não exista essa orientação declarada, muitas vezes ocorre de o profissional preto ser preterido sem que haja uma justificativa objetiva; e
- d)** Não atribuir atividades para a pessoa com deficiência por considerá-la inferior ou incapaz.

## 7. Estratégias de Combate

O plano de prevenção e combate às práticas de assédio e discriminação na COPLACANA contará com o engajamento de todos os seus colaboradores, independentemente do cargo que ocupem e principalmente da alta administração e seguirá os seguintes preceitos:

- a)** Desenvolvimento de métodos de gestão e cooperativa de trabalho pautados no diálogo, cooperação e respeito, que abarquem feedbacks respeitosos, claros e que possibilitem o desenvolvimento profissional dos colaboradores e de um ambiente de trabalho saudável, sustentável, não discriminatório e tolerante a qualquer tipo de diversidade;
- b)** Promoção de treinamentos e informativos referentes ao tema de prevenção aos diferentes tipos de assédio e discriminação;
- c)** Incentivo ao desenvolvimento de uma cultura institucional de escuta e acompanhamento profissional dos colaboradores;
- d)** Incentivo ao desenvolvimento de ações de melhoria do ambiente de trabalho se eventualmente constatada qualquer conduta em desconformidade com esta política;
- e)** Capacitação dos membros do Comitê de Ética, alta administração e gestores em geral em relação à prevenção e ao enfrentamento dos diferentes tipos de assédio e discriminação, de modo a certificar que estejam aptos a identificar problemas e propor ações de melhoria no ambiente e nas relações de trabalho.



## 8. Dos Papéis e Responsabilidades

O respeito pela dignidade humana é uma obrigação que permeia todas as interações e contribui para um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

É obrigação de todos os colaboradores da COPLACANA, independentemente do cargo que ocupem, inclusive da alta administração e de todos aqueles que com a Cooperativa se relacionem, agir em conformidade com suas políticas e normas internas, bem como com a legislação pátria, assim como cultivar um ambiente de trabalho de respeito mútuo.

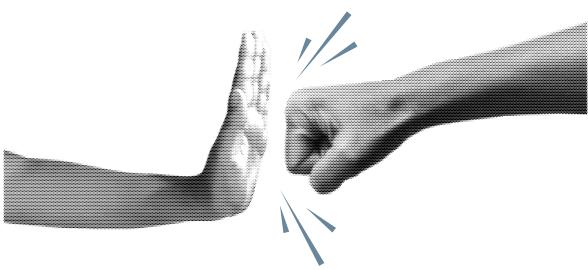
Não serão tolerados comportamentos discriminatórios, ofensivos, intimidantes ou prejudiciais às relações de trabalho ou negócio realizadas em nome da COPLACANA.

### 8.1. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio<sup>1</sup> (“CIPA”).

Caberá a CIPA, sem prejuízo das responsabilidades atribuídas ao Comitê de Ética, a inclusão do tema nas suas atividades práticas visando a prevenção da prática de atos de assédio sexual e outras formas de violência no ambiente de trabalho, bem como ter mecanismos de acompanhamento de eventuais quantitativos.

### 8.2. Gestores.

Os gestores deverão solicitar suporte ao Departamento de DHO sempre que necessário para resolução de conflitos sensíveis, tais como para o enfrentamento de episódios de assédio, discriminação, ou ainda, para questões relativas à saúde mental dos colaboradores.



<sup>1</sup>Nomenclatura alterada no artigo 163 da CLT, com redação dada pela Lei 14.457/2022 em seu artigo 32, disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Lei/L14457.htm).

Além disso, os gestores têm como responsabilidade trabalhar para a melhoria contínua do ambiente de trabalho no qual estão inseridos, devendo sempre:

- a) Prezar pela manutenção de um ambiente de trabalho pautado no respeito;
- b) Incentivar o trabalho em equipe/gestão participativa;
- c) Incentivar a colaboração entre os seus subordinados; e
- d) Gerenciar os conflitos interpessoais dos integrantes de sua equipe.

### **8.3. Departamento de Desenvolvimento Humano Organizacional.**

O Departamento de DHO, atuará como setor responsável, dentro da Cooperativa, pela escuta, acompanhamento e orientação dos colaboradores que forem afetados por situações de assédio e discriminação no âmbito institucional e que eventualmente queiram buscar apoio junto ao departamento, resguardado o sigilo profissional, a fim de minimizar riscos psicosociais e promover a saúde mental no trabalho, ficando ressaltado, entretanto, que o canal oficial da Cooperativa para reporte de situações relacionadas a assédio e discriminação é o Canal de Ética, que possibilita, inclusive, a realização do reporte de forma anônima.

A partir da escuta qualitativa dos colaboradores, o Departamento de DHO, junto ao Comitê de Ética, deverá buscar soluções para a eliminação de contextos que favoreçam a ocorrência de situações de assédio e/ou discriminação no ambiente de trabalho.

O Departamento também será responsável por realizar avaliações periódicas sobre as temáticas da presente Política e por proporcionar ações de conscientização por meio de treinamentos, compartilhamento de informações sobre o assunto e outras maneiras diversas que visem possibilitar a promoção do desenvolvimento das competências relacionais e de gestão de pessoas dos gestores.

### **8.4. Comitê de Ética.**

O Comitê de Ética terá as funções atribuídas em seu Regimento Interno.

## 9. Canal de Ética

Qualquer pessoa que seja alvo de assédio ou discriminação ou que tenha conhecimento de fatos que possam caracterizar assédio ou discriminação no ambiente de trabalho ou em razão deste deverá imediatamente reportar a situação por meio do Canal de Ética da COPLACANA, disponível no site da cooperativa ou por meio do número 0800 5803217.

A COPLACANA veda expressamente qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que apresente denúncia de boa-fé ou queixa de violação desta Política ou às leis e demais Políticas, Normas e Regulamentos da cooperativa, ficando sedimentado desde já que qualquer um que se relacione com a COPLACANA, seja colaborador, independentemente de sua posição hierárquica, alta administração, cooperados, parceiros comerciais, prestadores de serviços ou terceiro que venha a participar de atos de retaliação estarão sujeitos a medidas disciplinares.



## 10. Gestão de Consequências

Violações a esta Política não serão toleradas e a COPLACANA tratará qualquer violação como assunto de extrema gravidade, podendo resultar, sem prejuízo da aplicação das sanções legais cabíveis, em penalidades previstas na Política de Consequências da COPLACANA.

## 11. Disposições Gerais

Esta Política deve ser revisada anualmente, ou sempre que existir a necessidade de alterações nos critérios supra definidos e/ou nas demais Normas e Políticas da COPLACANA que eventualmente impactem nesta Política.

Dúvidas sobre esta Política ou demais Normas e Procedimentos relacionados ao combate ao assédio e discriminação na COPLACANA devem ser direcionadas ao DHO.

Esta Política entra em vigor na data de sua publicação.

## 12. Controle de Alterações

DATA	VERSÃO	DESCRIPÇÃO/ITENS ALTERADOS	AUTOR/REVISOR	APROVADO POR
06/12/2024	1.0	Primeira versão da Política	Julienne Bedoni	Marcos Farhat







[coplacana.com.br](http://coplacana.com.br)



Direitos autorais reservados: O modelo desta Política foi devidamente contratado pela COPLACANA e tem seu conteúdo desenvolvido pelos seus colaboradores. O conteúdo desta política não poderá ser utilizado, no todo ou em parte em nenhuma hipótese, sem sua expressa autorização.