

CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO TRABALHO

A **SICOOB IMOB.VC**, inscrita sob o CNPJ N° 14.913.919/0001-80, institui o presente **CÓDIGO DE CONDUTA** acerca das práticas para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, regido sob as seguintes cláusulas e condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DOS PRINCÍPIOS GERAIS E DO ÂMBITO DE APLICAÇÃO.

I - O presente Código de Conduta contém as diretrizes comportamentais para a prevenção e combate ao assédio moral e sexual no trabalho no âmbito da empregadora **SICOOB IMOB.VC**, estabelecendo o padrão de comportamento que esperamos dos nossos funcionários, colaboradores, clientes, prestadores de serviços, fornecedores e todos aqueles com os quais nos relacionamos, de modo a propiciar a todos um ambiente de trabalho saudável, através da promoção de valores éticos, morais e legais, com respeito ao princípio da não discriminação, seja em razão da raça ou etnia, gênero, orientação sexual, idade, incapacidade ou deficiência física ou psíquica, opinião política, ideologia, religião ou crença.

II - As regras aqui estabelecidas se aplicam:

- a) A todos aqueles que mantenham relações profissionais, comerciais ou outras com a Cooperativa, mesmo que temporárias.
- b) A todos os funcionários da Cooperativa, independentemente da sua posição hierárquica ou área de atuação, seja no horário de trabalho normal ou fora dele, na sede, em filiais ou em viagens de trabalho.
- c) No ambiente presencial ou através de tecnologias de informação e comunicação.

III – Ressalte-se que todos os trabalhadores da Cooperativa, em especial as mulheres, devem sentir-se protegidos, contra qualquer tipo de assédio praticado sob qualquer forma, incluindo por meios eletrônicos ou outro tipo de comunicação, que possa afetá-los no seu local de trabalho ou em qualquer local em que exerçam funções.

IV - Este documento não esgota todas as situações possíveis de assédio que possam surgir, entretanto, define os princípios básicos que devem nortear as nossas condutas em qualquer situação.

V - Qualquer violação a tais normas será considerada falta grave, possibilitando a aplicação de sanções legais e medidas disciplinares.

CLÁUSULA SEGUNDA – PRÁTICAS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.

I - O assédio moral é um conjunto de comportamentos indesejados, com exposição de uma pessoa a situações constrangedoras ou humilhantes no exercício do seu trabalho, praticados de forma persistente e reiterada podendo consistir num ataque verbal ou por

escrito, com conteúdo ofensivo ou humilhante ou através de atos que podem incluir violência psicológica ou física. Algumas frases podem parecer inofensivas, mas caracterizam a prática do assédio moral.

II – A título meramente exemplificativo, constituem práticas de assédio moral e, portanto, não serão toleradas pela Cooperativa:

- a) utilização de palavras agressivas no ambiente de trabalho;
- b) promover o isolamento social;
- c) perseguição profissional;
- d) desvalorizar e desqualificar sistematicamente o trabalho de colegas ou subordinados;
- e) intimidação;
- f) ameaças sistemáticas de despedimento;
- g) sobrecarregar o empregado com metas abusivas;
- h) retirar a autonomia de trabalho;
- i) passar tarefas humilhantes;
- j) gritar ou desrespeitar constantemente o empregado;
- k) espalhar rumores que ferem a integridade do empregado;
- l) fazer “brincadeiras” frequentes com conteúdo ofensivo referentes ao gênero, raça, opção sexual ou religiosa, deficiências físicas, problemas de saúde de outros colaboradores;
- m) impor punições vexatórias;
- n) enviar mensagens depreciativas;
- o) impossibilitar ou punir as empregadas gestantes de comparecer em consultas médicas;
- p) exigir que as colaboradoras não engravidem;
- q) desvalorizar, de forma sumária, as opiniões técnicas das colaboradoras nas áreas de conhecimento que atuam, em razão do gênero;
- r) desmoralizar o colega de trabalho na frente de outros colaboradores;
- s) dispender tratamento desrespeitoso e humilhante em razão do gênero;
- t) criar constrangimento e/ou exposição da intimidade;

III - O assédio sexual, por sua vez, é definido como um conjunto de comportamentos indesejados, podendo ser uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado, chantagem e mesmo uso de força ou estratégias de coação da vontade da outra pessoa ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal, escrita ou física, de natureza sexual, no ambiente de Trabalho. Geralmente são reiterados podendo também ser únicos e de carácter explícito e ameaçador. **Ressalte-se ainda, que no Brasil o assédio sexual é crime, definido no art. 216-A do Código Penal, como “constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.**

IV- A título meramente exemplificativo, constituem práticas de assédio sexual e, portanto, não serão toleradas pela Cooperativa:

- a) contato físico indesejado;
- b) insinuações;
- c) mensagens inapropriadas;
- d) exposições de imagens que possam deixar um colaborador (a) desconfortável e ofendido sexualmente.
- e) piadas ou comentários de cunho sexual;
- f) piadas ou comentários sobre o corpo de outro colaborador (a);
- g) atenção sexual não desejada;
- h) convites para encontros inoportunos;
- i) propostas explícitas e indesejadas de natureza sexual, por meio eletrônico ou presencial;
- j) envio de imagens de carácter sexual ou ofensivo;
- k) olhares insinuantes;
- l) perguntas invasivas e ofensivas acerca da vida privada;
- m) pedidos de favores sexuais em troca de favorecimento;

CLÁUSULA TERCEIRA - CANAL DE DENÚNCIAS.

I - É importante que cada colaborador, fornecedor ou prestador de serviço promova um ambiente de trabalho onde todos possam comunicar as suas preocupações sobre questões éticas sem medo de retaliação.

II - A retaliação contra qualquer pessoa que comunicar preocupações ou dúvidas sobre má conduta não será tolerada. As preocupações devem ser comunicadas de boa-fé, o que significa que você deve relatar algo que você acredita ser uma informação honesta e precisa, mesmo que mais tarde fique comprovado que você estava equivocado.

III – A Cooperativa se reserva ao direito de aplicar medidas disciplinares a qualquer pessoa que, conscientemente, faça uma falsa acusação ou aja de forma imprópria. No entanto, se uma pessoa comunicar voluntariamente que estava envolvida em uma violação ética, tal atitude pode ser levada em consideração no momento da definição das sanções adequadas.

IV - A Cooperativa disponibiliza para os seus colaboradores, fornecedores e prestadores de serviços um canal exclusivo para relatos de situações consideradas antiéticas, que violem este Código, políticas, procedimentos internos e/ou legislações vigentes.

V - Os relatos são recebidos através do link <https://intranet.imob.vc/canaldedenuncias> e podem ser realizados de forma anônima ou identificada, garantindo, assim, a confidencialidade, o sigilo absoluto e o tratamento adequado de cada situação, sem conflitos de interesses.

VI - Todas as informações são tratadas sem rastreamento, protegendo completamente a identidade do colaborador.

VII - Para questões sobre o ambiente de trabalho, também é possível contatar a área de Recursos Humanos.

VIII - Qualquer pessoa abrangida por este código de conduta que acredite ter sido sujeita a assédio sexual e/ou moral deve denunciar um incidente de assédio, quer tenha sido o próprio alvo ou apenas testemunha.

IX - As pessoas que denunciarem incidentes de assédio são especialmente protegidas pela Cooperativa relativamente a formas de retaliação ou a tentativas de retaliação.

X - A retaliação é uma violação grave desta política e, como o próprio assédio ou discriminação, estará sujeita a ação disciplinar.

CLÁUSULA QUARTA – DAS SANÇÕES.

I – Os trabalhadores envolvidos em comportamento proibido por esta política, bem como aqueles que fizerem denúncias de má-fé, estarão sujeitos às sanções disciplinares, conforme a gravidade da falta cometida, como:

- a) Advertência verbal ou escrita;
- b) Suspensão;
- c) Demissão.

II- A prática e a tentativa de assédio sexual e/ou moral e a retaliação pelos fornecedores, clientes ou prestadores de serviços da Cooperativa resulta na imediata cessação contratos de fornecimento de bens ou serviços.

III- A reincidência em comportamentos abusivos por parte de um trabalhador ou colaborador (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) pode resultar na imediata cessação de contrato de trabalho ou à cessação de contratos de fornecimento de bens ou serviços.

IV - A omissão também é considerada uma atitude antiética, passível de punição. Caso tenha dúvidas ou identifique alguma situação que viole este Código e/ou as legislações vigentes, contate o seu gestor ou, se preferir, relate o caso no Canal de Denúncias. As informações fornecidas por meio deste canal serão sempre tratadas com sigilo e confidencialidade.

CLÁUSULA QUINTA – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.

I - O presente Código de Conduta será ainda disponibilizado no sítio de internet da Cooperativa.

CLÁUSULA SEXTA – DO TERMO DE COMPROMISSO.

I - Declaro que recebi, li e estou ciente e de acordo com o disposto no CÓDIGO DE CONDUTA da Cooperativa. Assumo a obrigação de cumpri-lo integralmente nas minhas atividades relacionadas à Cooperativa.

II- Da mesma forma, concordo em seguir as orientações e regulamentações adotadas pela Cooperativa, cumprir as legislações vigentes e manter a boa-fé dos meus atos perante todos aqueles que se relacionam com a Cooperativa.

Belo Horizonte, 28 de Junho de 2023.