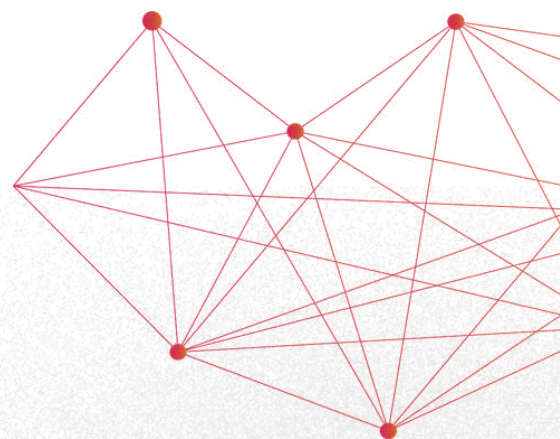
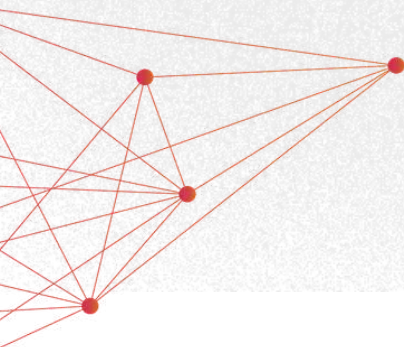




Compliance
CYRELA
INTEGRIDADE



CARTILHA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	4
O QUE É ASSÉDIO MORAL E SEXUAL.....	5
ASSÉDIO MORAL.....	6
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL.....	7
PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL.....	11
NÃO É ASSÉDIO MORAL	14
QUEM SÃO AS PESSOAS MAIS AFETADAS PELO ASSÉDIO MORAL.	15
PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL CONTRA GRUPOS VULNERABILIZADOS.....	16
ASSÉDIO SEXUAL.....	18
TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL.....	19
PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL.....	21



SUMÁRIO

O ASSÉDIO ACONTECE SOMENTE DENTRO DA EMPRESA?.....	22
IMPORTANTE!.....	23
DISCRIMINAÇÃO.....	25
CANAL DE DENÚNCIAS.....	26
COMO FAZER UMA DENÚNCIA.....	27
GARANTIAS.....	28
COMO FUNCIONA A INVESTIGAÇÃO.....	29
LEGISLAÇÃO.....	31
CONHEÇA NOSSAS POLÍTICAS.....	32
REFERÊNCIAS.....	33



APRESENTAÇÃO

Esta cartilha foi desenvolvida para esclarecer às principais dúvidas relacionadas ao assédio moral e sexual no ambiente de trabalho, bem como orientar sobre como denunciar essas situações.

Na Cyrela não permitimos nem toleramos qualquer conduta que configure ou sugira assédio moral e/ou sexual. O objetivo deste material é promover a conscientização sobre esses temas, visando prevenir e combater práticas de assédio, contribuindo para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável, respeitoso e inclusivo para todos.

O QUE É ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL

O assédio é a prática de ato abusivo, com característica de **perseguição** ou **exclusão** de uma pessoa, podendo ser de natureza moral ou sexual e causando dano à integridade física ou psicológica.

Pode acontecer **independentemente da posição hierárquica** e do **tipo de relacionamento/vínculo** com Companhia, incluindo prestadores de serviços, terceiros e corretores associados.



ASSÉDIO MORAL

É a exposição de uma pessoa a **situações humilhantes** e constrangedoras no ambiente de trabalho, de maneira **repetitiva e prolongada**, durante o desempenho de suas atividades.

É uma forma de violência, cujo objetivo é desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo.

Pode ocorrer por meio de ações direta como acusações, insultos, gritos, humilhações públicas ou indiretas como propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

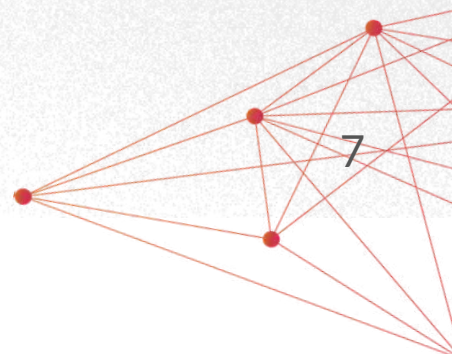
INTERPESSOAL

É uma ação **individual**, **direta** e **pessoal**, que busca prejudicar ou excluir o profissional no relacionamento com a equipe.

ORGANIZACIONAL

Ocorre quando a **própria organização promove ou tolera atos de assédio**, seja por meio de uma cultura organizacional inadequada, pela ausência de estímulo a um ambiente de trabalho saudável ou pela falta de canais confiáveis e sigilosos para a realização de denúncias.

- **Gestão por injúria:** utilização de práticas abusivas e persistentes que oprimem os trabalhadores, como exposições que depreciam as pessoas, seja pelo conteúdo divulgado ou pela forma como são tratados, tanto em público quanto em particular.



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

- **Gestão por estresse:** relacionado a pressão excessiva, como cobranças constantes e supervisão exagerada, comparações de desempenho.
- **Gestão por medo:** utiliza ameaças, como a de demissão ou aplicação de penalidades para obter adesão dos trabalhadores aos objetivos da empresa, como o cumprimento de metas.

VERTICAL

Ocorre entre pessoas de nível hierárquico diferentes, chefes e subordinados, e pode se dividir em dois tipos:

- **Descendente:** caracterizado pela **pressão dos chefes** em relação aos subordinados.
- **Ascendente:** **por subordinado** ou **grupo de subordinados** contra o chefe.



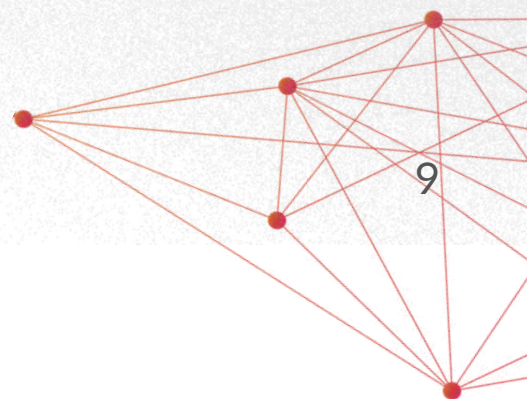
TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

HORIZONTAL

Acontece entre **pessoas do mesmo nível hierárquico** e é fomentado por um clima de competição excessiva entre os colegas de trabalho.

POLÍTICO/ELEITORAL

Caracteriza-se pela prática de condutas hostis ou abusivas com motivação política, associadas a um partido político, candidato ou pleito eleitoral específico, como: ameaça de prejuízo ao emprego ou às condições de trabalho.



TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

MISTO

Praticado pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho **ao mesmo tempo.**

VIRTUAL OU CYBERBULLYING

Comentários pejorativos e constrangedores, ameaças, divulgação de rumores, boatos, dados e informações pessoais, divulgados por meio de comunicação digital.

- **Cyberbullying:** **assédio moral** praticado por meio eletrônico.
- **Cyberharassment:** **assédio sexual** praticado por meio eletrônico.



PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- » Passar tarefas humilhantes ou com prazos impossíveis de serem cumpridos
- » Gritar ou falar de forma desrespeitosa
- » Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima
- » Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador
- » Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais
- » Isolar e excluir o colaborador
- » Dar feedbacks/advertências na frente de outros colaboradores

PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- » Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta (Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores)
- » Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões
- » Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência
- » Atribuir apelidos pejorativos

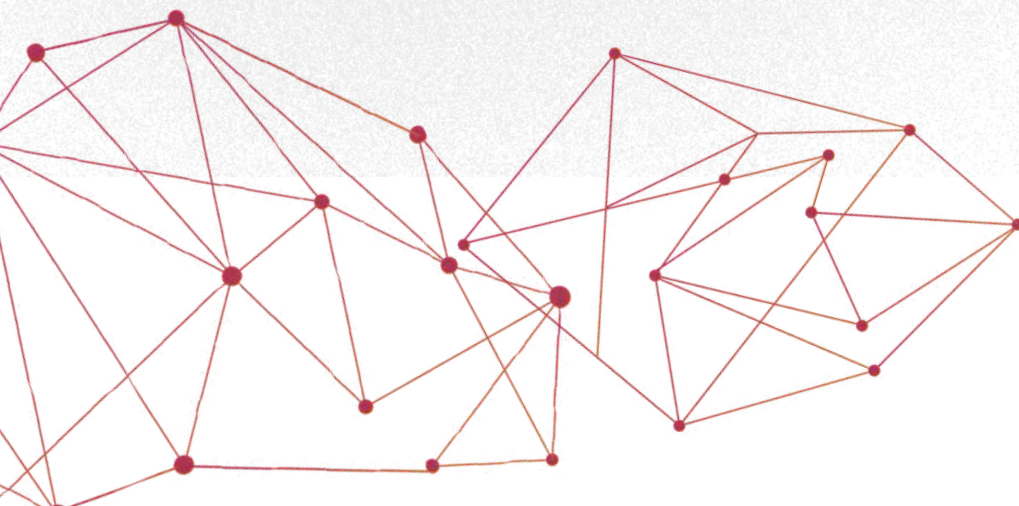
PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL

- » Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas)
- » Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta (Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores)
- » Dar feedbacks/advertências na frente de outros colaboradores, em grupo de WhatsApp e de e-mail
- » Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece



ATENÇÃO! NÃO É ASSÉDIO MORAL

- 1 **Pequenos** conflitos, tensões habituais e divergências de ideias não necessariamente formas de abuso ou humilhação.
- 2 Cobranças de trabalho, atribuição de tarefas aos subordinados, críticas construtivas e avaliações explícitas realizadas de **maneira respeitosa**.
- 3 Falta de recursos, infraestrutura inadequada, espaço insuficiente não são, por si só, assédio moral, a menos que sejam direcionadas especificamente a um único trabalhador (a) ou grupo com o propósito de atingi-los (as) ou desmerecê-los (as).

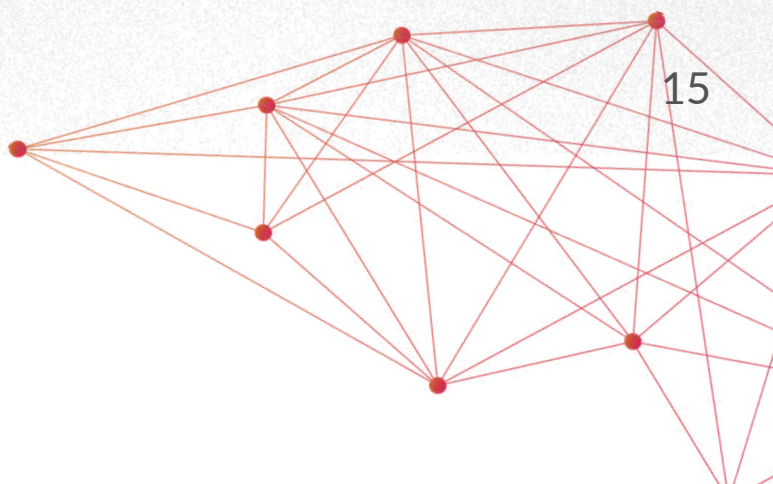


QUEM SÃO AS PESSOAS MAIS AFETADAS PELO ASSÉDIO MORAL

Os ambientes laborais refletem as relações existentes na sociedade, a qual, muitas vezes, se encontra contaminada por uma cultura que propicia a ocorrência de situações de assédio.

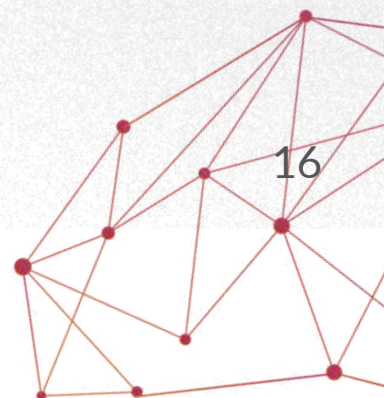
Os principais alvos do Assédio Moral são:

- Mulheres
- Pessoas negras
- Pessoas com deficiência
- Pessoas com idade avançada
- Pessoas de outra região do país, nacionalidade ou culturas
- População LGBTQIAPN+
- Doentes ou acidentados



PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL CONTRA GRUPOS VULNERABILIZADOS

- 1 **Racismo:** discriminação baseada na raça ou etnia da pessoa. Está associado ao julgamento de que uma raça é superior à outra
- 2 **Capacitismo:** discriminação quando há suposição de falta de competência da pessoa com deficiência
- 3 **LGBTfobia:** discriminação baseada na orientação sexual ou identidade de gênero diferente do padrão heteronormativo ou cisgênero
- 4 **Etarismo:** termo que denota estereótipos, preconceitos e discriminações baseadas na idade



PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO MORAL CONTRA GRUPOS VULNERABILIZADOS

- 5 **Gordofobia e outros tipos de discriminação por estética:** discriminação baseada na aparência corporal de outra pessoa.
- 6 **Xenofobia:** discriminação e, razão da origem nacional, étnica ou cultura estrangeira.
- 7 **Machismo:** crença na superioridade dos homens em relação às mulheres expressa por meio de atitudes, opiniões e pensamentos que afetam as mulheres.



ASSÉDIO SEXUAL

É a conduta de natureza sexual praticada **contra a vontade da vítima**, com o objetivo de prejudicar seu desempenho no trabalho, criar um ambiente hostil ou obter vantagem sexual, violando sua liberdade sexual.

“ Para a configuração do assédio sexual, não é necessário que a conduta do agressor seja prolongada ou repetitiva. **Um único ato pode ser suficiente para caracterizar o assédio sexual e atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.**

Lembre-se: o assédio sexual pode acontecer independentemente do nível hierárquico, gênero e orientação sexual.



TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

POR CHANTAGEM, QUID PRO QUO OU VERTICAL

Ocorre quando a aceitação ou rejeição de uma abordagem sexual **influencia decisões do assediador** que favorecem ou prejudicam as condições de trabalho da pessoa assediada.

Pode ser praticado no local de trabalho ou fora dele, dentro da jornada ou não.

INTIMIDAÇÃO, AMBIENTAL OU HORIZONTAL

Se caracteriza por **investidas inadequadas de natureza sexual**, sejam verbais, não verbais ou físicas, que resultam em um **ambiente de trabalho ofensivo e hostil**, prejudicando o desempenho profissional de uma pessoa.

O aspecto fundamental nesse caso é a violação do **“poder de dizer não”** da vítima.

TIPOS DE ASSÉDIO SEXUAL

INTIMIDAÇÃO, AMBIENTAL OU HORIZONTAL

Se caracteriza por **investidas inadequadas de natureza sexual**, sejam verbais, não verbais ou físicas, que resultam em um **ambiente de trabalho ofensivo e hostil**, prejudicando o desempenho profissional de uma pessoa.

O aspecto fundamental nesse caso é a violação do **“poder de dizer não”** da vítima.

“ O assédio sexual pode acontecer independentemente do nível hierárquico, gênero e orientação sexual.



PRÁTICAS QUE CONFIGURAM ASSÉDIO SEXUAL

- » Comentários, insinuações e piadas explícitas ou veladas, de caráter sexual, seja de maneira presencial ou online
- » Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido
- » Conversas indesejáveis sobre sexo, de forma online ou presencial
- » Contato físico não desejado
- » Solicitação de favores sexuais
- » Convites impertinentes, online ou presencial

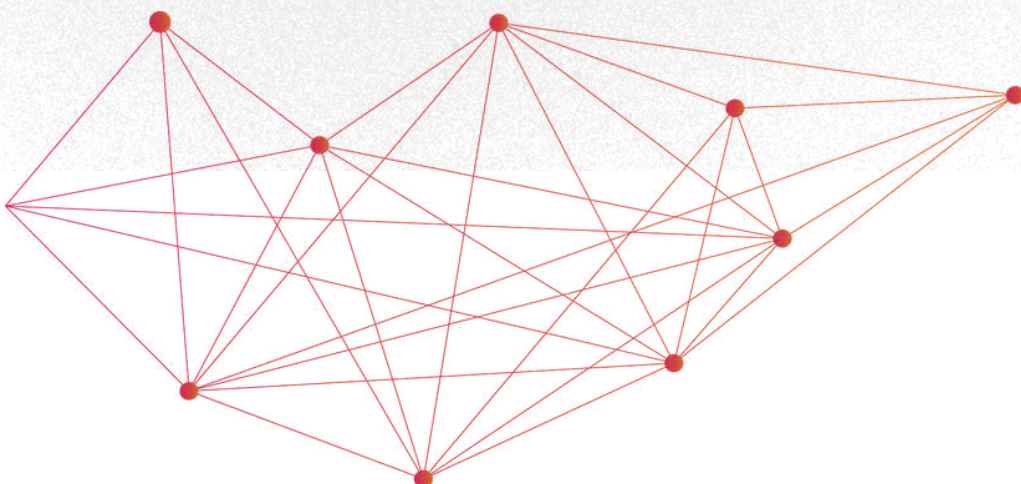
“ Não é assédio sexual: elogios sem conteúdo sexual ou flertes correspondidos

O ASSÉDIO ACONTECE SOMENTE DENTRO DA EMPRESA?

NÃO! O assédio sexual não ocorre apenas dentro de escritórios, obras, stands ou lojas.

Pode acontecer em locais onde o(a) trabalhador(a) descansa, recebe sua remuneração, realiza refeições ou utiliza vestiários, alojamentos e instalações sanitárias.

Além disso, pode ocorrer antes do início ou após o término do turno, durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, ou em deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos e atividades sociais, **desde que relacionados ao trabalho.**



IMPORTANTE!



A maneira como a vítima se veste ou se comporta é uma expressão de sua personalidade e **nunca pode ser usada como justificativa para as ações do assediador.**



O **silêncio** da vítima **NÃO** deve ser interpretado como **consentimento** às atitudes do assediador. A postura ou linguagem corporal também podem demonstrar o desconforto da vítima.

“ O assédio sexual é **CRIME**, com pena prevista de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos (Art. 216-A, do Código Penal)

IMPORTANTE!



O consentimento deve ser dado de maneira clara, consciente e voluntária e pode ser revogado a qualquer momento.



Lembre-se: a vítima não é culpada pelo assédio sofrido. A culpa é do agressor!



Crime de importunação sexual: corresponde a prática de ato libidinoso contra alguém e sem o seu consentimento para satisfazer o próprio desejo ou de terceiros



Lei Mariana Ferrer (14.245/2021)
Coibi atos atentatórios à dignidade da vítima
e de testemunhas na persecução penal dos
crimes sexuais

DISCRIMINAÇÃO

É toda atitude que exclui, separa e inferioriza pessoas, tendo como base **ideias preconceituosas**.

A discriminação pode ocorrer de diferentes formas:

- Racismo
- Xenofobia
- Religiosa
- Contra idosos
- Pessoas com Deficiência
- Gênero
- Orientação sexual

“ Atos discriminatórios são passíveis de medidas disciplinares e até mesmo de processos judiciais.

CANAL DE DENÚNCIAS

Se você **sofrer ou presenciar** qualquer tipo de assédio ou infrações a nossas normas e leis vigentes: **DENUNCIE!**



0800 648 6308



contatoseguro.com.br/cyrela

A Cyrela está sempre preocupada em manter um ambiente de trabalho íntegro e livre de irregularidades. Por isso, qualquer denunciante possui **garantias contra qualquer tipo de retaliação** por ter feito uma denúncia.

“ Lembrando: o Canal de Denúncias é um espaço seguro, sigiloso e confidencial e garante o anonimato!

COMO FAZER UMA DENÚNCIA

Você pode fazer sua denúncia pelo site ou pelo telefone de forma gratuita.

No site do site, no canto superior direito, clique em **Fazer uma Denúncia**.

1

Você pode escolher se identificar ou não

No formulário, escolha "não" se quiser manter o anonimato.

2

Inclua as informações

Descrição detalhada do que aconteceu, data e hora dos fatos; envolvidos; área evidências (testemunhas, prints de mensagens/emails, imagens, etc.)

3

Salve o número de protocolo

Com ele, você poderá acompanhar o status da denúncia e incluir mais informações, caso surjam.

4

Envie sua denúncia

GARANTIAS

É garantido aos denunciantes e testemunhas:



SIGILO



CONFIDENCIALIDADE



PROTEÇÃO CONTRA RETALIAÇÕES

Não será tolerada qualquer tipo de retaliação e represálias contra qualquer pessoa que, agindo de boa-fé, tenha feito um relato ou esteja ajudando em uma investigação, mesmo que, ao final, a relato seja considerado improcedente.

COMO FUNCIONA A INVESTIGAÇÃO

A investigação será realizada pelo time de Compliance, dentro do prazo de 45 dias, podendo contar com o apoio/expertise de outras áreas, sempre mantendo o sigilo e confidencialidade.

“ Enquanto a denúncia é investigada, o(a) denunciado(a) continuará a exercer suas atividades ou poderá ser afastado, a depender da gravidade da situação e para proteção do(a) denunciante

CONSEQUÊNCIAS

A CYRELA REPUDIA QUALQUER FORMA DE ASSÉDIO!

Condutas dessa natureza são consideradas infrações graves e serão tratadas com rigor, resultando na **aplicação das medidas disciplinares adequadas** previstas em nossa Política de Regras de Consequências.

LEGISLAÇÃO

- Convenções da Organização Internacional do Trabalho 111, 155 e 190
- Constituição Federal: arts 1º, 3º, 5º, 7º e 196
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): arts 223-C e 483
- Lei nº 9.029/1995
- Lei nº 14.457/2022
- Norma Regulamentadora nº 17 - NR 17 (MTE)
- Lei 10.406/2002 (Código Civil)
- Lei 10.406/2002 (Código Civil)



CONHEÇA NOSSAS POLÍTICAS

POLÍTICA DE INVESTIGAÇÃO INTERNA

Trata sobre os padrões do fluxo e procedimentos de investigação interna pela Área de Compliance e Pontos Focais, determinando os prazos e responsabilidades e atribuições das áreas envolvidas.

POLÍTICA DE REGRAS DE CONSEQUÊNCIAS

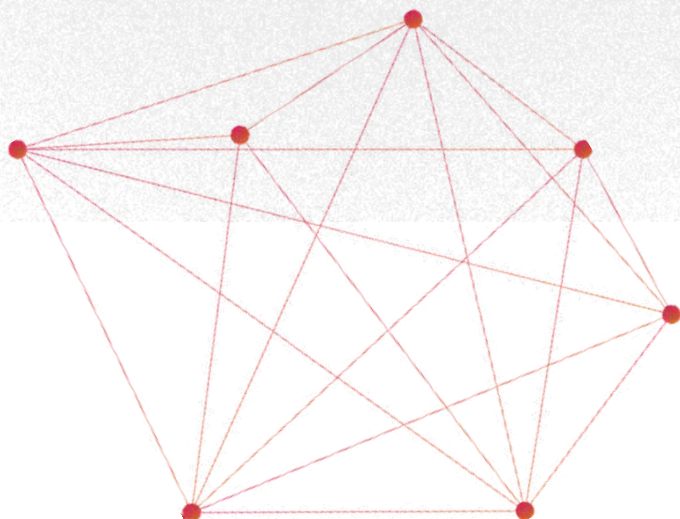
Estabelece os critérios para aplicação de Medidas Disciplinares após a conclusão de investigação, as responsabilidades e atribuições de cada área envolvida no processo da aplicação da Medida.

“ Para saber mais sobre as Políticas acesse nosso Portal de Integridade ou consulte a intranet da Cyrela



REFERÊNCIAS

1. TST, Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Por um ambiente de trabalho mais positivo. Disponível em:
<https://tst.jus.br/-/tst-lan%C3%A7a-cartilha-sobre-preven%C3%A7%C3%A3o-ao-ass%C3%A9dio-sexual-e-moral-no-ambiente-de-trabalho>
2. MPT, Cartilha Violência e Assédio Sexual no Trabalho - Perguntas e Respostas (2024). Disponível em:
https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/cartilhas/violencia-e-assedio-sexual-no-trabalho-perguntas-e-respostas-2024/@@display-file/arquivo_pdf
3. TJSP, Cartilha Assédio Moral, Sexual e Discriminação - Como promover relações de trabalho saudáveis. Disponível em:
<https://www.tjsp.jus.br/Noticias/Noticia?codigoNoticia=91873>





Em caso de dúvidas contate nosso
time de Compliance:
compliance@cyrela.com.br

JEITO
DE SER
CYRELA