

PROGRAMA DE INTEGRIDADE

POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO



SUMÁRIO

1	PROGRAMA DE INTEGRIDADE	3
2	CONSIDERAÇÕES INICIAIS.....	4
3	A QUEM SE APLICA.....	5
4	REGULAMENTAÇÃO	6
5	DIRETRIZES	7
6	DISPOSIÇÃO FINAIS.....	12
7	VIGÊNCIA	12

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

1 PROGRAMA DE INTEGRIDADE

Os programas de integridade, de conformidade, ou, ainda, compliance, consistem no conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e na aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta, políticas e diretrizes com objetivo de detectar e sanar desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos praticados contra a empresa e administração pública.

A existência de um efetivo Programa de Integridade é o caminho para qualificar a governança corporativa. Os programas de integridade se estruturam a partir de cinco elementos fundamentais:

- a. **Desenvolvimento do ambiente de gestão do programa de integridade;**
- b. **Análise periódica de riscos;**
- c. **Estruturação e implantação das políticas e dos procedimentos;**
- d. **Comunicação e treinamento;**
- e. **Monitoramento do programa, medidas de remediação e aplicação de penalidades.**

Os programas de compliance ou de integridade não têm o condão de eliminar atos ilícitos, mas, sim, de mitigar riscos quanto à prática de ações da espécie. Isso porque, por meio deles, criam-se ferramentas para identificação célere da iminência ou ocorrência de ilícitos, facilitando a resolução dos problemas daí derivados.

Nesse sentido, a **CISAL CONSTRUÇÕES**, por meio de seu Programa de Integridade, busca tornar-se referência de boas práticas de governança corporativa na área de Construção Civil do Brasil.

A criação da presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** faz parte do desenvolvimento, normatização e efetivação do Programa de Integridade da **CISAL CONSTRUÇÕES LTDA**.

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

2 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O objetivo da **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** é criar regras e diretrizes para prevenir e sancionar práticas de assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação.

A presente **POLÍTICA** tem por base as seguintes considerações:

Considerando o direito a um mundo do trabalho livre de violência e assédio, nos termos da Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Considerando o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992;

Considerando a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, e o Decreto nº 65.810 de 8 de dezembro de 1969;

Considerando a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto nº 4.388 de 13 de dezembro de 2002;

Considerando os fundamentos da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, a proibição de todas as formas de assédio e de discriminação, bem como o direito à segurança, à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos arts. 1º, incisos III e IV; 3º, IV; 5º, incisos X; 6º; 7º, inciso XXII; 39, § 3º; e 170, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil;

Considerando a Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 215-A, correspondente à importunação sexual;

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

Considerando a Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 216-A, correspondente o crime de assédio sexual;

Considerando a Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 147-A, correspondente à perseguição ("stalking");

Considerando a Lei nº 14.532 de 11 de janeiro de 2023, que inseriu na Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989 o artigo 2º-A, correspondente à injúria racial;

RESOLVE-SE aprovar a presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**, nos termos a seguir destacados.

3 A QUEM SE APLICA

A presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** se aplica aos diretores, gestores e demais colaboradores da empresa e a pessoas físicas, nacionais ou estrangeiras, que representam a **CISAL CONSTRUÇÕES** dentro ou fora de suas bases.

A **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** se aplica a todas as condutas que possam ser caracterizadas como assédio moral, sexual e discriminação no âmbito da empresa, praticadas presencialmente ou por meios virtuais, contra qualquer pessoa, seja ela autoridade, empregado, diretor, sócio, terceirizado fornecedor ou prestador de serviço, estagiário ou visitante.

A aplicação abrange todos os estabelecimentos da **CISAL CONSTRUÇÕES** no Brasil.

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

4 REGULAMENTAÇÃO

A presente **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** tem como principais referenciais normativos:

- Lei Federal n. 12.846/2013 (**Lei Anticorrupção Brasileira**);
- Decreto Federal n. 8.420/2015 (**Decreto que regulamenta a Lei Anticorrupção Brasileira**);
- Código de Ética e Conduta Empresarial da **CISAL CONSTRUÇÕES**;
- Manual de Programa de Integridade: Diretrizes para Empresas Privadas, da **Corregedoria-Geral da União**;
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 22 de novembro de 1969, e o Decreto nº 678 de 06 de novembro de 1992; Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 21 de dezembro de 1965, e o Decreto nº 65.810 de 8 de dezembro de 1969; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 18 de dezembro de 1979, e o Decreto nº 4.388 de 13 de dezembro de 2002;
- Lei nº 13.718, de 24 de setembro de 2018, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 215-A, correspondente à importunação sexual;
- Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 216-A, correspondente o crime de assédio sexual;

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

- Lei nº 14.132, de 31 de março de 2021, que inseriu no Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 o art. 147-A, correspondente à perseguição (“stalking”);
- Lei nº 14.532 de 11 de janeiro de 2023, que inseriu na Lei 7.716, de 05 de janeiro de 1989 o artigo 2º-A, correspondente à injúria racial.

5 DIRETRIZES

5.1 DIRETRIZES GERAIS

5.1.1 Para os fins desta Política, entende-se por:

I - **ASSÉDIO MORAL**: conjunto de ações e omissões abusivas, intencionais ou não, que violem a dignidade ou integridade física ou mental de outra pessoa, manifestando-se por meio de gestos, palavras orais ou escritas, comportamentos ou atitudes que exponham qualquer pessoa, individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) tomar para si o crédito de ideias de outros;
- b) ignorar ou excluir funcionário, dirigindo-se a ele por meio de terceiros;
- c) sonegar reiteradamente informações necessárias à elaboração de trabalhos;
- d) espalhar rumores maliciosos;
- e) segregar fisicamente, confinar em local inadequado, isolado ou insalubre;
- f) discriminar, humilhar, constranger, isolar, excluir; difamar;
- g) perseguir, reiteradamente e por qualquer meio, ameaçar a integridade física ou psicológica de alguém, restringindo-lhe a capacidade de locomoção ou, de qualquer forma, invadindo ou perturbando sua esfera de liberdade ou privacidade.

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

II - **ASSÉDIO SEXUAL**: comportamento de conotação sexual ou íntimo, praticado contra a vontade de alguém, que se manifesta por meio de palavras orais ou escritas, gestos, contatos físicos ou por meios virtuais, considerado desagradável, desconfortável, ofensivo e impertinente pela vítima, caracterizado por, sem prejuízo de outras condutas:

- a) insinuações, explícitas ou sutis, como comentários, imagens enviadas por mensagens eletrônicas, de caráter sexual;
- b) gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- c) solicitação de favores sexuais com promessas de tratamento diferenciado;
- d) chantagem para permanência ou promoção no cargo;
- e) ameaças explícitas de represálias, como a de perder o cargo;
- f) perturbação, ofensa;
- g) conversas indesejáveis sobre sexo;
- h) narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- i) perguntas indiscretas sobre a vida privada do trabalhador;
- j) elogios atrevidos;
- k) contato físico não desejado;
- l) convites impertinentes;
- m) pressão para participar de encontros e saídas;
- n) exibição de material pornográfico, incluindo o encaminhamento de mensagem eletrônica.

III - **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**: processo contínuo de condutas abusivas amparado por estratégias organizacionais ou métodos que visem a obter engajamento intensivo do corpo funcional de modo a excluir aquelas pessoas que a instituição não deseja manter em seus quadros, por meio do desrespeito aos seus direitos fundamentais;

IV - **DISCRIMINAÇÃO**: toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, idade, orientação

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

sexual, identidade e expressão de gênero, ou qualquer outro que tenha por efeito impedir ou impactar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

V - **IMPORTUNAÇÃO SEXUAL**: praticar contra alguém e sem a sua anuência ato libidinoso com o objetivo de satisfazer a própria lascívia ou a de terceiro;

VI - **VÍTIMA**: pessoa diretamente impactada pela conduta alegada;

VI - **DENUNCIANTE**: pessoa que apresenta a denúncia, podendo ser a vítima ou quem tenha conhecimento do fato;

VIII - **ACOLHIMENTO**: procedimento de escuta qualificada, sem emissão de julgamentos por parte dos profissionais que acolhem, com a efetivação de registro dos fatos e realização de encaminhamentos necessários, com respeito à intimidade, à vida privada e ao sigilo das informações recebidas.

5.1.2 A configuração de assédio moral independe:

I - da presença física entre assediador e assediado, podendo ocorrer por meio telefônico e eletrônico, independentemente do local de envio e recebimento da ligação ou mensagem, no local de trabalho, compreendendo as dependências da empresa, os locais externos em que os colaboradores devam permanecer em razão do trabalho, o percurso entre a residência e o trabalho, bem assim como em qualquer outro espaço, desde que exista conexão com o exercício da atividade funcional;

II - da existência de relação de hierarquia;

III - da espécie de vínculo da pessoa assediada com a empresa.

5.1.3 A configuração do assédio sexual independe:

I - da existência de relação de hierarquia;

II - de orientação sexual ou identidade de gênero da pessoa;

III - da espécie de vínculo da pessoa assediada com a empresa;

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

IV - da reiteração ou habitualidade.

5.1.4 Esta Política orienta-se pelos seguintes princípios:

I - prevenção: compromisso com a realização de ações acautelatórias, por meio da comunicação e sensibilização em relação às situações caracterizadoras de assédios moral, sexual e todas as formas de discriminação, bem como às potenciais sanções por sua inobservância;

II - confidencialidade: as identidades de denunciantes e testemunhas devem ser resguardadas, garantindo a proteção de todas as pessoas envolvidas;

III - abordagem centrada na vítima: os mecanismos de enfrentamento ao assédio moral, sexual e discriminação devem privilegiar o apoio e o acolhimento da vítima;

IV - resolutividade: os procedimentos para a denúncia de casos e suspeitas, bem como para a apuração, devem ser bem definidos e amplamente divulgados com vistas à celeridade, ao controle dos atos e à preservação da vítima;

V - não retaliação: é proibido qualquer tipo de represália contra as pessoas que denunciarem ou testemunharem casos de assédio moral, sexual e discriminação;

VI - contraditório e ampla defesa;

VII - consistência, proporcionalidade e adequação sancionatória, quando for o caso.

VIII - não discriminação.

5.1.5 Esta Política abrange ações de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, regendo-se pelas seguintes diretrizes:

I – compromisso institucional da **CISAL CONSTRUÇÕES** com a prevenção e o enfrentamento das situações de assédio moral, sexual e discriminação, pelo que desenvolverá ações de natureza estratégica que sejam refletidas em todos os níveis da autarquia;

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALOÍSIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

II - comunicação expressa do compromisso institucional para correção de falhas, no sentido de não permitir que novos casos ocorram;

III - prática da escuta qualificada em denúncias, com orientações claras de elementos probatórios para encaminhamento da denúncia;

IV - o desenvolvimento de mecanismos de apuração e investigação.

5.1.6 São objetivos da Política:

I - a promoção de ambiente de trabalho seguro, digno, saudável e livre de toda espécie de assédio e discriminação;

II - a conscientização, mudança de cultura e a adoção de mecanismos que possibilitem a prevenção à prática de condutas de ordem moral, sexual e discriminatória inapropriadas e inaceitáveis;

III - a responsabilização dos envolvidos, bem como a remediação e restauração do ambiente de trabalho afetado, nos casos em que se confirmar a ocorrência de situações de assédio moral, sexual e discriminação.

5.1.7 Nos termos do Regimento Interno, o Comitê de Ética e Conduta Empresarial da **CISAL CONSTRUÇÕES** tem caráter normativo, consultivo e disciplinar.

5.1.8 A partir da entrada em vigor desta Política, as atribuições previstas no Regimento Interno, no que tange à apuração, instauração, arquivamento, julgamento das conclusões do procedimento de investigação preliminar, aplicação ou suspensão de penalidade e remessa de autos a autoridades competentes também serão exercidas diante dos casos denúncia de assédio moral, sexual e discriminação.

5.1.9 Na apuração dos fatos, será dada especial relevância à palavra da vítima, desde que sua narrativa seja verossímil à luz do conjunto probatório e não se encontrem nos autos indícios ou provas da intenção deliberada de prejudicar pessoa inocente.

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	

6 DISPOSIÇÃO FINAIS

6.1 As dúvidas sobre a aplicação desta **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** serão dirimidas pelo Gestor (imediate ou mediato) e pelo Setor de Compliance da **CISAL CONSTRUÇÕES**, através dos seguintes meios de comunicação:

- Encaminhamento por e-mail: compliance@aloisiozimmer.adv.br;
- Contato telefônico: +55 51 3237-0870;
- Correspondências endereçadas à Rua Manoelito de Ornellas, 55, cj. 1502 | TREND Corporate | Porto Alegre/RS.

6.2 Qualquer alteração nesta Política deverá ser aprovada pela Diretoria da **CISAL CONSTRUÇÕES**.

7 VIGÊNCIA

Esta **POLÍTICA CONTRA O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO** foi aprovada pela Diretoria da **CISAL CONSTRUÇÕES** e pelo Comitê de Ética, passando a vigorar a partir da data de sua aprovação.



Esta Política entrou em vigor em: **19/01/2024**



CLAUDIO CARDOSO DA SILVA
SÓCIO-ADMINISTRADOR

_Política Contra o Assédio Moral e Sexual no Ambiente de Trabalho _ALÓISIO ZIMMER ADVOGADOS		Cisal Construções LTDA	
Assessoria de Compliance	Versão 1.1	2024	