

Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual



Índice

1. Objetivo.....	3
2. Definições.....	3
3. Aplicabilidade.....	4
4. Diretrizes e Regras Gerais.....	4
5. Vigência, Alterações e Atualizações.....	8
6. Violações e Penalidades.....	8
7. Conflitos, Exceções e Esclarecimentos.....	9
8. Canal da Transparência e Ética.....	9
9. Histórico de Versões.....	9

1. Objetivo

1.1. Tendo em vista o compromisso da Microgeo de proporcionar a todos os seus Colaboradores e Terceiros um ambiente de trabalho respeitoso e positivo, esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual (“Política”) tem o objetivo de prevenir e combater o assédio através da conscientização e esclarecimento sobre o tema. Também tem o propósito de apresentar medidas para prevenir e combater ações de assédio visando proteger os Colaboradores e contribuindo com o desenvolvimento de uma cultura em que todo indivíduo seja tratado com respeito.

1.2. Nesse sentido, esta Política apresenta o tema de forma objetiva, clara e buscando atingir, conscientizar e esclarecer a todo o público de Colaboradores da Microgeo, utilizando termos técnicos e jurídicos que sejam minimamente necessários.

2. Definições

2.2. Apresentamos abaixo as definições que são importantes para o melhor entendimento desta Política.

“**Assédio Moral**”:¹ É uma forma de violência psicológica que tem por objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente um indivíduo, é praticado através de uma conduta indesejável que pode ser comportamento físico, verbal e não-verbal. É uma conduta que expõe pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho de forma repetitiva e prolongada. O assédio moral é conceituado por especialistas como sendo toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho¹.

“**Assédio Sexual**”:¹ É uma conduta com conotação sexual, praticada no ambiente de trabalho, que provoca um constrangimento a um indivíduo, em que, como regra, o assediador utiliza sua posição hierárquica superior ou sua influência para obter o que deseja. O assédio sexual é toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais. O assédio sexual pode ser de duas categorias (i) por chantagem, quando a aceitação ou a rejeição de uma investida sexual é determinante para que o assediador tome uma decisão favorável ou prejudicial à pessoa assediada; ou (ii) por intimidação que abrange todas as condutas que resultem num ambiente de trabalho hostil, intimidativo ou humilhante. No Brasil, o assédio sexual é crime previsto no Código Penal. O assediador pode ser superior da vítima, estar no mesmo nível hierárquico ou até ser um Terceiro cujo ato tenha concordância do empregador. Para ocorrer o assédio sexual não é necessária a repetição de conduta, um ato é suficiente para sua caracterização.

¹ Hirigoyen

“Canal da Transparência e Ética”: Canal disponibilizado através do *link* <https://www.canalconfidencial.com.br/microgeo/>, administrado por empresa independente e externa, tem como finalidade servir como meio para que Colaboradores e Terceiros possam comunicar suas preocupações e denúncias relacionadas a esta Política, bem como solicitar os esclarecimentos de dúvidas.

“Colaborador(es)”: Significa o público interno da Microgeo, ou seja, os Empregados Administradores, Membros de Comitês, estagiários e aprendizes, considerando todos os seus segmentos de negócios, marcas e divisões.

“Comitê de Ética”: É o órgão da Microgeo, responsável por apoiar as ações que visem a assegurar a observância desta Política, do seu Código de Ética e Conduta, manuais, roteiros, protocolos, normas gerais, portarias, resoluções, regulamentos, incluindo políticas, normas e leis em vigor.

“Microgeo”: Significa a Microbiol Indústria e Comércio S.A.

“Terceiro(s)”: Todo o público externo da Microgeo, sem vínculo empregatício ou estatutário, tais como os fornecedores de bens e/ou serviços (incluindo, mas não se limitando às empresas de prestação de serviços em geral e de agenciamento), clientes, procuradores, consultores em geral e demais que mantenham ou pretendam manter relacionamento com a Microgeo.

3. Aplicabilidade

3.1. Esta Política aplica-se, indistintamente e indiscriminadamente, a todos os Terceiros quando estiverem em contato com Colaboradores da Microgeo, bem como aos Colaboradores da Microgeo, independentemente da área de negócio a qual estejam vinculados, de forma isenta e imparcial, dentro do compromisso da Microgeo em conduzir seus negócios com ética, integridade e em consonância com a legislação vigente.

3.2. Sendo assim, compete a todos Colaboradores e Terceiros difundir a presente Política buscando garantir sua aplicação integral.

4. Diretrizes e Regras Gerais

4.1. Esta Política prevê as principais diretrizes e regras para prevenção e combate ao Assédio Moral e Assédio Sexual.

4.2. A Microgeo, de acordo com seu Código de Conduta e Ética, adota uma política de tolerância zero para atos de assédio no ambiente de trabalho. Sendo assim, todas as denúncias de assédio serão levadas a sério, investigadas imediatamente e não haverá

retaliações contra os denunciantes/reclamantes. Desta forma, a Microgeo incentiva que, diante de um ato de assédio, as denúncias sejam efetuadas, podendo ser relatadas diretamente ao Departamento Jurídico e de *Compliance* ou utilizando o Canal da Transparência conforme previsto no [Item 8](#) abaixo.

Utilize o meio que melhor lhe convier, mas não deixe de relatar um caso de assédio ou fazer uma consulta quando necessário, pois é importante o trabalho conjunto para a construção de uma cultura e ambiente de respeito!

4.3. As denúncias serão tratadas como sigilosas e todos os registros mantidos em arquivo confidencial do Comitê de Ética (não no arquivo pessoal dos denunciantes/vítima). Caso seja necessário para a investigação, ou se houver risco iminente para um Colaborador, pode-se proceder à divulgação limitada das informações.

4.4. O Colaborador e/ou Terceiro que comprovadamente houver assediado ou discriminado um outro arcará com ações disciplinares, que podem incluir até demissão do emprego ou rescisão do Contrato celebrado com a Microgeo. Por outro lado, as denúncias precisam ser realizadas com responsabilidade, contendo a descrição dos fatos e jamais por má-fé.

4.5. Mas o que é Assédio Moral e quais suas consequências?

Os Colaboradores devem estar atentos para atitudes que possam desestabilizar emocional e profissionalmente os seus colegas de trabalho, de forma a não praticar ações que possam desencadear em tais consequências. Essas ações podem ser diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social).

A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do profissional, comprometendo a identidade, a dignidade e as relações afetivas e sociais e gerando danos à saúde física e mental do indivíduo, podendo até evoluir para a incapacidade de trabalhar, para o desemprego ou mesmo para a morte.

Essas condutas também são incompatíveis com a Constituição da República do Brasil e com diversas leis que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Por isso, devem ser sempre combatidas!

O Assédio Moral pode ocorrer do chefe para o subordinado, do subordinado para o chefe, de um grupo de subordinados contra o chefe e até entre os membros que estejam no mesmo nível de hierarquia.

Para ajudar, segue uma lista exemplificativa de assédio moral que contém ações que NÃO devem ser praticadas:

- Humilhação na frente de colegas de trabalho;
- Xingamentos;
- Ações ou omissões para “boicotar” um novo gestor;
- Indiretas frequentes diante de colegas e chantagem visando promoção;
- Repetidos comentários ou piadas indesejáveis;
- Emprego, ou tentativa e ameaça de emprego, de força física contra um Colaborador no local de trabalho, causando-lhe, ou potencialmente causando, lesão física;
- Comentários que promovem estereotipagem de qualquer das classes protegidas;
- Comentários sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero ou idade de um funcionário de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do funcionário;
- Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, as decisões do Colaborador;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais Colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos;
- Criticar a vida particular;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se ao Colaborador apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o Colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o Colaborador realize suas atividades;
- Limitar o número de vezes que o Colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece.

É fundamental não confundir exigências e atitudes mais firmes dos colegas, chefes, pares com Assédio Moral. Vide Anexo I sobre o que não é Assédio Moral. *

4.6. O que é Assédio Sexual e quais suas consequências?

Inicialmente é imprescindível esclarecer que a Microgeo não admite qualquer conduta de assédio sexual, ou seja, qualquer forma de constranger alguém com o intuito de obter

vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de condição de superior hierárquico da vítima ou influência relacionada ao exercício de emprego.

O assédio sexual no Brasil é crime, definido no artigo 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”. A pena prevista é de detenção de um a dois anos.

O assédio, em particular o Assédio Sexual, pode ser uma manifestação de relações de poder ou pode acontecer em qualquer grupo de duas ou mais pessoas, independentemente de sexo e identidade de gênero. Embora, no Direito Penal, a relação hierárquica faça parte da caracterização do crime, a Justiça do Trabalho pode reconhecer o dano e o direito à reparação, ainda que a vítima não seja subordinada ao assediador. São os casos de assédio horizontal, entre colegas de trabalho.

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa existir o contrário. É possível também a prática do Assédio Sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero.

Para caracterizar o assédio sexual **não** é necessário contato físico.

Variadas condutas podem configurar o Assédio Sexual, de forma explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou por meio de gestos, imagens enviadas por telefone, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, dentre outros.

Como regra geral, pressupõe-se que o Assédio Sexual seja de modo insistente, entretanto, é possível que o ato, mesmo que isolado e restrito a uma única situação, possa ser caracterizado como Assédio Sexual. Portanto, é importante ser sempre cauteloso nas ações, mesmo que isoladas.

Elementos que configuraram o Assédio Sexual:

- A presença do sujeito ativo do assédio: o assediador ou assediadores.
- A presença do sujeito passivo do assédio: o assediado/vítima.
- O comportamento do assediador que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho.
- A ausência de consentimento livre de vício e consciente da vítima.

A conduta sexual precisa ser expressamente rejeitada pela vítima para caracterizar Assédio Sexual?

- O Assédio Sexual pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar expressar sua rejeição, como forma de fazer cessar

o assédio ou impedir que se agrave. Entretanto, o silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, nem desconfigura o Assédio Sexual no trabalho a depender das circunstâncias. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o Assédio Sexual praticado.

Segue uma lista exemplificativa de assédio sexual que contém ações que não devem ser praticadas:

- Contato físico indesejado, como toque, tapinha, beliscadela, carícia, beijo, abraço;
- Repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual;
- Elogios intencionais (chamados com segundas intenções) ou inapropriados;
- Comentários e histórias de teor sexual, incluindo bravatas sobre desempenho sexual;
- Repetidos e indesejáveis convites sociais para encontros ou intimidade física;
- Uso de ameaças ou recompensas relacionadas ao trabalho para aliciar para favores sexuais;
- Comentários sobre a aparência ou vida pessoal do Colaborador com conotação sexual ou amorosa ou de paquera;
- Exibição de material sexualmente explícito ou sugestivo;
- Insultos baseados no sexo ou identidade de gênero do Colaborador;
- Violência física, incluindo ataque sexual;
- Envio de mensagens sexualmente explícitas;
- Gestos sexualmente sugestivos;
- Assobios; e
- Olhares lascivos.

É impossível elaborar uma política que preveja todas as ocasiões e circunstâncias que possam levar a casos de assédio, por isso, caso tenham dúvidas e/ou não se sintam confortáveis com alguma situação em especial, os Colaboradores devem contatar o Departamento Jurídico e de *Compliance* ou realizar uma consulta através do Canal da Transparência e Ética.

5. Vigência, Alterações e Atualizações

5.1. A presente Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Microgeo e tem vigência por prazo indeterminado, sendo que atualizações e alterações somente serão válidas se aprovadas pelo Conselho de Administração da Microgeo.

6. Violações e Penalidades

6.1. Na ocorrência de infrações relacionadas com esta Política ou qualquer documento do Programa de Integridade da Microgeo, o Terceiro ou o Colaborador estará sujeito às medidas disciplinares previstas na Política de Gestão de Consequências da Microgeo e/ou normas legais aplicáveis. O assédio sexual, além de ser crime previsto no artigo 216-A do Código Penal com pena prevista de detenção de um a dois anos, também é motivo de rescisão do

contrato de trabalho por justa causa, conforme previsto no artigo 482, alínea “b” da Consolidação das Leis do Trabalho.

7. Conflitos, Exceções e Esclarecimentos

7.1. Qualquer exceção ao determinado nesta Política deverá ser requerida mediante o envio de solicitação endereçada ao Comitê de Ética da Microgeo (através do Canal da Transparência indicado no [Item 8](#) abaixo) com a descrição do requerimento, justificativas e critérios utilizados para o pedido.

7.2. Nenhuma exceção poderá ser realizada em desacordo com o Programa de Integridade, a legislação vigente e sem aprovação prévia e escrita do Conselho de Administração, que votará com base no parecer apresentado pelo Comitê de Ética.

7.3. Quaisquer dúvidas e conflitos detectados com outras normas deverão ser encaminhados ao Canal da Transparência para os esclarecimentos necessários.

8. Canal da Transparência e Ética

8.1. A Microgeo incentiva todos os seus Colaboradores e Terceiros a denunciarem quando suspeitarem ou detectarem violações a essa Política.

8.2. Todos que se relacionam com a Microgeo devem comunicar as violações ou possíveis violações às diretrizes desta e demais regras estabelecidas em seu Programa de Integridade, por meio do Canal da Transparência e Ética, que está acessível no site da Microgeo, através **do link:**

<https://www.canalconfidencial.com.br/microgeo/>

8.3. Os relatos poderão ser realizados pelo denunciante de forma anônima, caso este prefira não se identificar.

8.4. Todas as situações reportadas serão avaliadas e as devidas tratativas conduzidas dentro do mais estrito sigilo, justiça, profundidade, tempestividade, respeito e razoabilidade, sendo permitido o apoio técnico especializado externo.

9. Histórico de Versões

Documento	Data	Versão	Alteração	Responsável
Combate e Prevenção ao Assédio	17/04/2023	1	Emissão Inicial	Comitê de Ética

ANEXO I

Nem todo conflito no trabalho é Assédio Moral. Quando há divergências entre um chefe e subordinado, por exemplo, isso não configura, por si só, o Assédio Moral. Afinal, toda a relação de trabalho requer certo grau de exigências que são próprias do contrato de trabalho. Uma atitude mais firme e exigente não é necessariamente assédio. Este só acontece de acordo com a forma como a cobrança é realizada e quando objetiva claramente desqualificar o profissional.

Abaixo alguns exemplos do que não é considerado Assédio Moral*:

- Exigências profissionais

Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

- Aumento do volume de trabalho

Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A realização de serviço extraordinário é possível, se dentro dos limites da legislação e por necessidade de serviço. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

- Uso de mecanismos tecnológicos de controle

Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

- Más condições de trabalho

A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.”

* Exemplos extraídos da Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral do Tribunal Superior do Trabalho.