



ASSURANCE IT

**POL03 - Política de Prevenção e
Enfrentamento do Assédio Moral e
Discriminação**



A ASSURANCE IT incentiva que que valores como integridade, responsabilidade, trabalho em equipe e senso de justiça, sejam praticados em todos os aspectos da vida de um profissional, tanto dentro quanto do ambiente de trabalho. Cada indivíduo deve ser consciente de seu papel na comunidade e sempre construir um contato amigável entre os todos, contribuindo para um melhor entendimento entre pessoas, independentemente de raça, gênero, nacionalidade, crenças ou sistema político

1 - OBJETIVO

Esta política tem como objetivo complementar o Código de Ética e Conduta da ASSURANCE IT com informações detalhadas sobre discriminação, assédio moral, assédio sexual, abuso sexual, abuso de poder e outros tipos de violência no esporte. Nosso objetivo é reprimir atos de violência e discriminação. Todos devem estar conscientes de seus direitos e também das consequências que suas atitudes podem causar para si e para outros

2 - ÂMBITO DA APLICAÇÃO

Todos os Gestores, Diretores e sócios deverão ser capazes de reconhecer sinais ou sintomas de assédio sexual e tomar para si a responsabilidade de lidar com quaisquer incidentes relativos ao assédio sexual, na companhia ou fora dela, ou em qualquer evento externo patrocinado pela companhia. Também é esperado dos empregados e colaboradores que notifiquem seus superiores, caso eles possuam um motivo razoável para acreditar que um incidente de assédio sexual tenha ocorrido.

3 – PRINCÍPIOS ÉTICOS DA ASSURANCE IT

Esta Política de Prevenção à Discriminação, Assédio Moral e Sexual complementa em detalhes os seguintes itens do Código de Ética e Conduta da ASSURANCE IT:

- Reprimir e denunciar qualquer tipo de discriminação por motivos de raça, sexo, idade, cor, orientação sexual, religião, deficiência física ou condição financeira;
- Reprimir e denunciar qualquer tipo de abordagem inoportuna, bullying ou assédio, tanto de cunho sexual como moral;



- Não tomar nenhuma atitude ou fazer comentários que desrespeitem a imagem de outros profissionais e outras companhias;
- Tratar colegas de equipe com respeito e consideração. Reprimir e denunciar qualquer tipo de comportamento violento, discriminatório ou assédio praticado por membros da companhia.

4 – SANÇÕES OU PENALIZAÇÕES

Quaisquer sanções que venham a ser determinadas no âmbito do processo de controle de práticas discriminatórias, seguem a tramitação dos procedimentos disciplinares e penalidades previstas em lei

5 – DISCRIMINAÇÃO

O que é discriminação?

A discriminação ocorre quando alguém adota uma atitude preconceituosa em relação a uma pessoa ou um grupo de pessoas. Devemos ficar sempre atentos para que nossas palavras e atitudes não sejam ofensivas para outros indivíduos. Todos na comunidade de TI devem ser tratados com respeito e sem julgamentos.

Avalie seu comportamento

Lembre-se de refletir sobre seu comportamento e das pessoas ao seu redor. Podemos cometer atos discriminatórios ao repetir frases e atos sem avaliar o que eles significam.

Tipos de discriminação

Listamos abaixo os principais tipos de discriminação a serem combatidos:

- **Discriminação Relacionada ao Sexo**

Ocorre quando as diferenças entre homens e mulheres são usadas para julgar uma pessoa. Na comunidade de TI, homens e mulheres tem os mesmos direitos e devem ser tratados da mesma forma. Não faça generalizações e piadas sobre o assunto, entenda que cada pessoa possui características individuais. Respeite essas diferenças dentro e fora da água.

- **Discriminação por Orientação Sexual**

Ocorre quando a sexualidade de uma pessoa é utilizada como justificativa para tratá-la de forma diferenciada. A orientação sexual de um indivíduo não deve ser



assunto de fofocas ou piadas. Todos devem ser bem recebidos na comunidade de TI, assim como seus parceiros e parceiras.

- **Discriminação pela Raça**

Consiste no ato de julgar uma pessoa pela sua cor, etnia ou raça. Não utilize apelidos relacionados às características físicas de uma pessoa, nem faça piadas relacionadas a raça ou etnia. Racismo (ato contra um grupo) e injúria racial (ato contra um indivíduo) são crimes com penas previstas no artigo 20 da Lei 7.716/89 e no artigo 140, parágrafo 3º, do Código Penal.

- **Discriminação pela Origem**

Ocorre quando uma pessoa é alvo de julgamentos e piadas devido ao seu local de moradia ou nascimento. Não faça comentário preconceituosos sobre regiões do país ou diferentes nacionalidades.

- **Discriminação pela Saúde**

A TI é uma área de trabalho que pode ser praticado por todas as pessoas em qualquer idade, incluindo pessoas com deficiências e limitações físicas. Não faça julgamentos ou piadas relacionadas a idade ou habilidade física de cada pessoa. Respeite e promova a inclusão de todos na comunidade de TI.

6 – ASSÉDIO

O que é assédio?

O assédio acontece quando uma pessoa utiliza de seu poder para agir de forma abusiva ou agressiva contra outra pessoa. Qualquer ato que atinja uma pessoa de forma física, sexual, moral ou psicológica de forma repetitiva é considerado um assédio e deve ser combatido.

Avalie seu comportamento

- A pessoa que sofre o assédio se sente constrangida com a situação ou restringida de sua liberdade, principalmente quando o assediador é alguém com poder ou influência no local onde o assédio acontece. Devemos ficar atentos a forma com que tratamos outras pessoas, atos que parecem pouco graves podem se tornar destrutivos no longo prazo.

Tipos de assédio

- Listamos abaixo os principais tipos de assédio a serem combatidos:

Assédio sexual

- Consiste em qualquer tipo de manifestação sexual sem o consentimento da vítima. O assédio pode acontecer por gestos, palavras ou insinuações físicas indesejadas que causem constrangimento e violem a privacidade de outra pessoa. Exemplos: Beijar a força, passar a mão, cantadas invasivas, comentários sexuais, avanços indesejados, pedidos de favores sexuais, práticas sem consentimento. As mulheres são as principais vítimas do assédio sexual. Este tipo de violência costuma gerar distúrbios como ansiedade, depressão, perda ou ganho de peso, dores de cabeça, estresse e problemas no sono. Em 2018, houve uma alteração na Constituição Brasileira, com a criação da Lei de Importunação Sexual (13.718/18). De acordo com a lei, passa a ser crime praticar violência moral ou física para expressar o desejo sexual por outra pessoa, sem que essa outra pessoa lhe dê autorização ou consentimento para tal. A alteração traz um marco histórico importante que é a punição do assédio cometido também em espaços públicos, por qualquer pessoa.

Assédio Moral

- Consiste na repetição deliberada de gestos, palavras ou comportamentos que expõem a vítima a situações humilhantes ou constrangedoras no ambiente profissional. Exemplos: Indução deliberada ao erro, espalhar boatos, invasão da vida privada, desconsiderar problemas de saúde, excluir a vítima das atividades com demais colegas, abuso de poder. Embora não exista lei específica no Brasil sobre o assédio moral, quem assedia pode ser responsabilizado nas esferas administrativa, trabalhista (artigos 482 e 483 da CLT), civil e criminal.

Abuso de Poder

- Acontece quando uma pessoa com poder hierárquico superior a sua vítima se utiliza desta justificativa para cometer atos abusivos no ambiente de trabalho. Exemplo: excesso de treinamento, não respeito a legislação trabalhista, colocar o profissionais em situação constrangedora. A companhia deve claramente definir as atribuições, condições de trabalho, direitos e deveres para os profissionais. Além disso, é preciso estar atento à mudanças de comportamento que podem indicar algum abuso na relação de trabalho. Se não evitado, o abuso de poder pode ainda



evoluir para assédio sexual ou moral, pois as relações de poder entre a vítima e abusador são fatores agravantes nestes casos.

7 – VIOLÊNCIA

O que é violência?

A violência não é somente agressão física, ela pode ser também sexual, moral, patrimonial e psicológica. Todos estes tipos de violência geram consequências graves para a vítima.

Avalie seu comportamento

Respeite os profissionais que trabalham com você e resolva disputas de forma amigável. Reflita sobre a forma como homens e mulheres são tratados na sociedade e como isso influencia no ambiente de trabalho. Entenda que qualquer ato sem consentimento é considerado abusivo e violento.

Tipos de violência

Listamos abaixo os principais tipos de assédio a serem combatidos:

Agressão Física

- Acontece quando um indivíduo fere outro de forma intencional, prejudicando sua integridade física e sua saúde. O ato pode ser através de força física ou utilizando armas e objetos. O crime de lesão corporal está previsto no Código Penal Brasileiro (artigo 129) e o artigo 7º da Lei nº 11.340/2006 trata especificamente da violência contra a mulher. As penas podem chegar até 12 anos de prisão.

Abuso Sexual

- O abuso sexual se define pela atividade sexual sem consentimento. Ela ocorre quando um agressor se utiliza de força física, ameaça ou pressão psicológica para praticar atos sexuais. Tenha em mente que qualquer ato sexual não consentido é abuso, só porque uma pessoa “não disse não” não significa que ela consentiu. Exemplos: relações sexuais forçadas, tentativa de estupro, atividade sexual com menores de idade, carícias forçadas. O Código Penal prevê punição para estupro (artigo 213), atentado violento ao pudor (artigo 210) e abuso sexual de crianças e adolescentes (artigo 218).



Bullying

- Consiste na prática de comportamentos agressivos com o intuito de intimidar, humilhar e constranger a vítima. O bullying pode acontecer através de violência física, psicológica ou virtual (quando se utiliza a internet ou redes sociais para difamar uma pessoa). Exemplos: espalhar boatos, colocar apelidos pejorativos, expor a intimidade de outras pessoas na internet, agredir fisicamente de forma repetitiva. As vítimas de bullying podem desenvolver problemas psicológicos sérios, mas muitas vezes tem medo de fazer uma denúncia. Se você presenciar um ato de bullying, reporte imediatamente a um responsável e ofereça seu apoio a vítima.

8 – DENÚNCIAS

Orientações para a vítima

Busque ajuda com pessoas de confiança, alguém que testemunhou o caso, familiares, amigos, vizinhos, colegas e peça para que acompanhem você ao fazer a denúncia. Se não for possível, veja se elas disponibilizam o número do documento, nome completo e algum telefone para que os responsáveis pelo caso possam entrar em contato eventualmente. Guarde todas as informações sobre o que ocorreu: data, local, horário, características, contato de testemunhas, registros de mensagens, ligações, imagens e outros tipos de provas. Nunca se esqueça de que você não tem que encarar este processo de maneira solitária. Não hesite em procurar uma rede de apoio, seja entre seu grupo de amigos e familiares ou com outras pessoas que passaram pelo mesmo problema. Se você for menor de idade, é importante contar com o apoio de um adulto de sua confiança.

Vítimas de Violência Sexual

O atendimento médico é um direito seu garantido por lei. Ele faz parte das políticas públicas de saúde no Brasil e deve ser imediato e obrigatório em todos os hospitais integrantes da rede do SUS, além de postos de saúde e unidades de pronto-atendimento. Para recebê-lo, você não precisa de nada que prove a violência. Em nenhum caso é obrigatória a apresentação de um boletim de ocorrência. Sua palavra é soberana. Mulheres podem ainda solicitar para serem atendidas por uma profissional do sexo feminino.



Vítimas de Assédio Sexual

Vá até a delegacia mais próxima (se possível, com alguma testemunha ou pessoa de sua confiança) e registre um boletim de ocorrência (BO). Peça para que se inicie uma representação (ou investigação do caso) junto ao Ministério Público e tenha como referência a Lei 13.718 de Importunação Sexual. Esse é um passo muito importante, porque é o meio para conseguir a responsabilização do agressor. Quanto mais provas você conseguir, melhor. Qualquer unidade policial pode registrar sua denúncia, mas as mulheres também tem a opção de procurar uma Delegacia Especializada no Atendimento à Mulher (DEAM).

Se você quer ajudar uma vítima

As vítimas de discriminação, violência, assédio ou algum tipo de abuso precisam de acolhimento e atendimento humanizado em primeiro lugar. Lembre-se que a pessoa passou por uma situação de violência e que, portanto, está fragilizada. Você pode também conversar com a vítima para procurar ajuda psicológica profissional para lidar com o trauma.

O primeiro passo que você deve tomar é ouvir a vítima e entender como ela prefere lidar com a situação. Não duvide dela e respeite suas decisões. Busque informações sobre o ocorrido, ofereça seu apoio e acompanhe a vítima no momento da denúncia. Lembre-se de não forçar uma denúncia em um momento em que a vítima ainda não consegue falar sobre o ocorrido. Mesmo querendo ajudar, é preciso respeitar o tempo da vítima.

Onde denunciar

Se você for vítima de discriminação, violência, assédio ou algum tipo de abuso, denuncie! A ASSURANCE IT pode auxiliar os membros da comunidade de TI na resolução e mediação deste tipo de problema.

Se você está com medo, peça ajuda para sua família ou para uma pessoa de confiança.

- **Contatos internos comitê de ética**

Av. Dr Cardoso de Melo, 1460 – 7andar, VI.Olimpia, SP/SP - CEP: 04548-005
Gestão de Pessoas

- Ademir Oliveira– Telefone: (11) 37367213
E-mail: ademir.oliveira@assuranceit.com.br
- Maira Vieira – Telefone: (11) 37367213
E-mail: maira.vieira@assuranceit.com.br



- Thainara Cabral – Telefone: (11) 37367213
E-mail: thainara.cabral@assuranceit.com.br
Sócios Diretores
- Robson Vieira Pereira Telefone: (11) 37367200
E-mail: robson.pereira@assuranceit.com.br
- Rodrigo Grodzicki – Telefone: (11) 37367204
E-mail: rodrigo@assuranceit.com.br
- Raul Hallak -Telefone: (11) 37367205
E-mail: raul.hallak@assuranceit.com.br

- **Polícia**

Você tem o direito de registrar um Boletim de Ocorrência. Caso você não tenha sido a vítima, a denúncia pode ser feita de forma anônima pelos telefones 180 (violência contra a mulher) e 100 (abuso contra crianças e direitos humanos).

9 - ASPECTOS LEGAIS

A justiça decretou que assédio sexual consiste na violação do TÍTULO VII do Ato dos Direitos Civis (Civil Rights Act) de 1964, que protege os empregados e colaboradores de uma Companhia contra esse tipo de abuso e do TÍTULO IX do mesmo Ato, que proíbe a discriminação sexual.

10 - TRATAMENTO E PROCEDIMENTOS

Existem dois procedimentos, esboçados a seguir, para lidar com possíveis incidentes de assédio sexual. Esperamos que, com os empregados e colaboradores se tornando mais conscientes sobre o assédio sexual, o procedimento informal possa ser usado na maioria das situações. Nos casos mais graves, tanto o acusado quanto o acusador poderão evitar o procedimento informal e ir diretamente para o procedimento formal.

- **Informais**

É possível que se resolva uma situação através do diálogo entre o acusado e o acusador. Durante o diálogo, o acusado poderá reconhecer que a ação ou palavras dele/dela foram inapropriadas ou censuráveis; ou o acusado poderá entender que ele ou ela interpretou erroneamente a situação. Se o acusador, o acusado, e/ou o funcionário designado (caso haja um envolvido), sentir que se chegou a um acordo, o diálogo conservar-se-á como assunto confidencial e nenhuma outra ação será tomada pela companhia.



- **Formais**

Se o reclamante, o suposto molestador e/ou o funcionário designado (caso haja um envolvido) sentir que o procedimento informal é inadequado, qualquer um deles poderá comunicar o incidente ao diretor da unidade ou ao chefe de departamento para investigação. Qualquer queixa de assédio sexual deverá ser feita por escrito. Tal queixa será mantida de forma confidencial e tratada pelos diretores da companhia durante o processo investigatório.

- a. Qualquer queixa de assédio sexual deverá detalhar os fatos e as circunstâncias do incidente alegado.
- b. Caso o Gerente ou Diretor sejam os supostos molestadores ou estejam de alguma forma envolvidos na queixa, esta deverá ser encaminhada aos Sócios e proprietários da companhia que deverão decidir se há ou não a necessidade de uma ação corretiva e/ou disciplinar.
- c. Os procedimentos descritos neste documento serão avaliados ao término de cada exercício.

11 – PROTEÇÃO E SALVAGUARDA

O ASSURANCE IT deverá proteger todos os colaboradores no sentido de sobre eles não serem exercidas quaisquer medidas discriminatórias.

12 – DEVER DE SIGILO

Todos os intervenientes no processo estão obrigados ao dever de sigilo, sem reservas ou restrições.

13- COMUNICAÇÃO

As diretrizes desta Política permitem avaliar grande parte das situações e minimizar a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos, mas não detalham, necessariamente, todas as situações que podem surgir no dia-a-dia de cada colaborador, por este motivo, em caso de dúvidas na aplicação das diretrizes desta Política, procure o Superior imediato ou Líder da deverá ser consultado, ou utilize os contatos abaixo, são eles:

- comitedeetica@assuranceit.com.br
- sugestoes@assuranceit.com.br

14. ALTERAÇÕES

Data	Versão	Sumario
Julho/2015	1/2015	Criação do instrumento
Julho/2016	1/2016	Revisão geral do instrumento
Julho/2017	1/2017	Revisão geral do instrumento
Julho/2018	1/2018	Revisão geral do instrumento
Julho/2019	1/2019	Revisão geral do instrumento
Julho/2020	1/2020	Revisão geral do instrumento
Julho/2021	1/2021	Revisão geral do instrumento
Julho/2021	1/2022	Revisão geral do instrumento

15. NOTIFICAÇÃO AO LEITOR

A Companhia se reserva o direito de, no todo ou em parte, modificar, suspender ou revogar este Código e qualquer políticas relacionada, procedimentos e programas a qualquer tempo. A Companhia também se reserva o direito de interpretar e alterar este Código e suas políticas segundo seu próprio critério. Quaisquer alterações ao presente Código serão divulgadas e relatadas conforme exigido por lei. Este Código está divulgado no nosso website e intranet. A versão do presente Código divulgada no nosso website poderá estar mais atualizada e substitui qualquer versão impressa no caso de haver alguma discrepância entre a versão impressa e a que estiver disposta no nosso website.