

POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 005/2023

POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 005/2023

Os administradores da PBH Ativos S.A., no uso da competência que lhes é atribuída e considerando:

- a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988;
- a Lei Federal nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, que institui o Programa Emprega + Mulheres e altera a Consolidação das Leis do Trabalho;
- a Lei Federal nº 14.540, de 3 de abril de 2023, que institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- a Lei nº 7.169/96 que institui o Estatuto dos Servidores Públicos do Quadro Geral de Pessoal do Município de Belo Horizonte vinculados à administração direta;
- o Decreto-Lei nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940, que institui o Código Penal;
- o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
- o Decreto Municipal nº 14.635, de 10 de novembro de 2011, que institui o Código de Ética do Agente Público Municipal e da Alta Administração Municipal;
- o Decreto Municipal nº 16.935, de 29 de junho de 2018, que dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito do Poder Executivo, nos termos da Lei Federal nº 13.303, de 30 de junho de 2016, e dá outras providências;
- o Decreto Municipal nº 18.337, de 05 de junho de 2023, que institui a Política Municipal de Integridade Pública;
- a aprovação pela Diretoria-Geral na reunião de 23 de novembro de 2023;
- a aprovação *ad referendum* pelo Conselho de Administração na reunião de 23 de novembro de 2023.

Resolvem:

Art. 1º. Aprovar a Política de Combate ao Assédio da PBH Ativos S.A., conforme Anexo Único desta Instrução.

Art. 2º. Esta Instrução entra em vigor a partir da data de sua divulgação.

Belo Horizonte, 23 de novembro de 2023.



Pedro Meneguetti

Diretor-Presidente



Soraya de Fátima Mourthê Marques

Diretora-Executiva



Daniel Rodrigues Nogueira

Diretor de Negócios

POLÍTICA DE COMBATE AO ASSÉDIO

1. INTRODUÇÃO

A PBH Ativos está comprometida com os mais elevados padrões éticos, de diversidade, segurança do trabalho e direitos humanos. Tais características se mostram essenciais no cotidiano de atuação dos colaboradores na busca pelos objetivos organizacionais.

As relações no ambiente de trabalho devem pautar-se pela cortesia, respeito, honestidade, ética e imparcialidade. Essas são posturas que PBH Ativos espera de todos os colaboradores, dentro e fora de suas instalações.

Neste sentido, a PBH Ativos não tolera qualquer tipo de assédio e espera que cada colaborador garanta aos demais um ambiente de trabalho livre de insinuações, discriminação de qualquer natureza, sendo vedada qualquer manifestação que possa caracterizar constrangimento moral e verbal, assédio sexual e físico no ambiente de trabalho.

2. OBJETIVO

Orientar os colaboradores sobre o tema, auxiliando na identificação das situações que possam configurar o assédio moral e sexual, além de explicitar os procedimentos para apresentação de denúncia sobre esse tipo de conduta.

3. ABRANGÊNCIA

Esta Política se aplica a todos os colaboradores da PBH Ativos, inclusive aos gestores e a alta administração da Companhia.

Esta Política foi desenhada para estar em conformidade com leis e normas externas. Em um eventual conflito de requisitos emanado por esta norma e leis e normas externas aplicáveis, as leis e normas externas devem ser preponderantes.



4. DIRETRIZES

O assédio é configurado como um tipo de conduta moralmente reprovável e reiteradamente assumida, capaz de causar danos psicoemocionais em outra(s) pessoa(s) e que pode assumir várias faces. Podem ser comportamentos físicos, verbais ou não verbais que intimidam ou ridicularizam outro indivíduo. O assédio pode se manifestar de diferentes formas, por motivos associados a características étnicas, políticas, religiosas, sociais, etárias, físicas, de sexualidade ou de gênero da vítima. Os tipos mais comuns de assédio são moral e sexual.

4.1. Assédio Sexual

Assédio sexual é considerado toda conduta abusiva, de natureza sexual, implícita ou explícita, de forma reiterada, ou não, e indesejada, configurada por insinuações, contatos físicos forçados, convite ou pedidos impertinentes.

Pode também ser definido como quaisquer outras manifestações agressivas de índole sexual com o intuito de prejudicar a atividade laboral da vítima, por parte de qualquer pessoa que faça parte do corpo funcional, independentemente do uso do poder hierárquico.

Para configurar o assédio sexual, o ato deve apresentar pelo menos uma das seguintes características:

- ser claramente uma condição para dar ou manter emprego, função ou estágio;
- influir em promoções ou outros benefícios na carreira do colaborador;
- prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar, constranger ou intimidar a pessoa.

4.1.1. Considerações importantes

- O contato físico não é requisito para a configuração de assédio sexual, basta que ocorra a perseguição indesejada;



- O assédio sexual pode ocorrer com qualquer tipo de gênero, ou seja, não importa o gênero do assediador ou do assediado;
- O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação da conduta sexual, tampouco descaracteriza o assédio sexual no trabalho;
- O assédio sexual não precisa ocorrer necessariamente dentro do local de trabalho, basta ter relação com a atividade laboral.

4.1.2. Exemplos

- Pedidos de favores sexuais pelo superior hierárquico com a promessa de tratamento diferenciado em caso de aceitação;
- Ameaças ou atitudes concretas de represália no caso de recusa, como a perda do emprego ou de benefícios;
- Abuso verbal ou comentário sexista sobre a aparência física;
- Insinuações sexuais inconvenientes e ofensivas;
- Solicitação de relações íntimas ou outro tipo de conduta de natureza sexual, mediante promessas de benefícios e recompensas;
- Exibição ou envio de material pornográfico, por qualquer meio;
- Pedidos para que os subordinados se vistam de maneira mais provocante e sensual;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de duplo sentido;
- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Solicitação de favores sexuais etc.

4.2. Assédio Moral

Assédio moral é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, no exercício de suas atividades. É uma conduta que traz danos à dignidade e à



integridade do indivíduo, colocando a saúde em risco e prejudicando o ambiente de trabalho.

São condutas repetitivas de um colaborador que, excedendo os limites das suas funções, por ação, omissão, gestos ou palavras, tenham por objetivo ou efeito atingir a autoestima, a autodeterminação, a evolução na carreira ou a estabilidade emocional de outro colaborador com danos ao ambiente de trabalho objetivamente aferíveis.

O assédio moral pode ser de natureza:

- 1) **Vertical descendente:** a violência parte da direção ou do superior hierárquico;
- 2) **Vertical ascendente:** a violência é praticada por um ou mais empregados contra um superior;
- 3) **Horizontal:** a violência é praticada por um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico;
- 4) **Misto:** a violência é praticada por superior hierárquico em conjunto com um ou mais colegas do mesmo nível hierárquico.

4.2.1. Considerações importantes

Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio moral seja caracterizado, as agressões devem ocorrer **repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.**

4.2.2. Exemplos

- 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;
- 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 a respeito do colaborador;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos de mensagens, e-mails ou nas redes sociais;
- Isolar totalmente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes outercceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Retirar cargos e funções sem motivo justo;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

4.3. Canal de Denúncias

Qualquer colaborador que acredita ter sido assediado ou perceba alguma situação na qual outro colaborador esteja sendo assediado deve relatar a situação.

As denúncias poderão ser feitas por meio de registro do fato no endereço www.pbhativos.com.br, no campo específico identificado pela Governança Corporativa – Canal de Denúncias – Comissão de Ética.

Todas as denúncias de assédio recebidas devem ser tratadas de forma confidencial, com imparcialidade, agilidade e independência. Todos os profissionais da Comissão de Conduta Ética e Integridade, responsáveis pelos procedimentos averiguatórios preliminares, devem realizar suas atividades com integridade, discrição, sigilo, imparcialidade e respeito.

4.4. Medidas Disciplinares

Ao término da investigação, o caso será analisado pela Comissão de Conduta Ética e Integridade para discussão e indicação de medida disciplinar a ser aplicada.

Serão considerados na análise da Comissão todo o processo de investigação, entrevistas e evidências coletadas. Aspectos mais subjetivos, tais como o histórico comportamental dos envolvidos, desempenho e quaisquer outros indicativos que podem apoiar na determinação do contexto, podem ser considerados desde que haja consenso da Comissão para determinar as consequências associadas ao caso.

Todas as diretrizes para aplicação das medidas disciplinares estão dispostas no Código de Conduta Ética e de Integridade.

4.5. Comissão de Conduta Ética e de Integridade

A Comissão de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos tem caráter permanente e destacam-se as seguintes atribuições:

- Orientar e aconselhar sobre ética os agentes;
- Zelar pelo cumprimento do Código de Conduta Ética e de Integridade;
- Analisar, em exame de admissibilidade, a denúncia relativa ao suposto



descumprimento do Código de Conduta Ética e de Integridade, utilizando-se, caso necessário, dos procedimentos averiguatórios preliminares;

- Realizar de ofício, caso necessário, os procedimentos averiguatórios preliminares, quando noticiada por qualquer outro meio acerca de suposta infração do Código de Conduta Ética e de Integridade;
- Tomar providências diante da ocorrência das práticas de assédio moral e sexual, tais como:
 - a) apuração de notícias de assédio;
 - b) proteção das pessoas envolvidas;
 - c) preservação das provas;
 - d) garantia da lisura e do sigilo das apurações;
 - e) promoção de alterações funcionais temporárias até o desfecho da situação;

4.6. Não Retaliação

Qualquer tipo de retaliação contra alguém que tenha feito uma denúncia sobre assédio de boa-fé ou que esteja participando de uma investigação relevante é uma violação desta Política. A retaliação pode assumir muitas formas, incluindo intimidação, recusa de promoção, análise de desempenho ruim ou demissão. Todos esses comportamentos são proibidos se forem uma resposta a alguém por manifestar uma preocupação honesta ou por participar de uma investigação.

A Comissão de Conduta Ética e de Integridade irá aplicar os controles e mecanismos necessários para garantir a confidencialidade, anonimato e preservar o denunciante contra qualquer forma de retaliação.

4.7. Mecanismos de Controle

No intuito de identificar situações que envolvam assédio sexual ou moral, os seguintes mecanismos de controle foram definidos:



Mecanismo	Aplicabilidade	Responsável
Política de Assédio Moral e Sexual	Regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos colaboradores	Gerência Contábil
Treinamentos	Realizar no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos colaboradores, em todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.	Gerência Contábil
Campanhas de Comunicação	Comunicações periódicas para sensibilização dos colaboradores, em todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.	Gerência Contábil
Canal de Denúncias	Canal para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis.	Comissão de Conduta Ética e de Integridade



5. PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

Responsável	Responsabilidade
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar e reportar qualquer conduta que seja considerada assédio ou ação contrária a esta Política ou legislações aplicáveis aos temas aqui tratados; • Cooperar com a Comissão de Conduta Ética e de Integridade em investigações de possíveis assédios ou retaliações; • Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política, bem como das disposições do Código de Conduta Ética e de Integridade.
Gestores	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir um ambiente de trabalho livre de insinuações, discriminação de qualquer natureza, e proibir qualquer manifestação que possa caracterizar constrangimento moral e verbal, assédio sexual e físico; • Observar e zelar pelo cumprimento da presente Política, bem como das disposições do Código de Conduta Ética e de Integridade.
Gerência Contábil	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar no mínimo a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos colaboradores sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.
Comissão de Conduta Ética e de Integridade	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliar e decidir sobre temas que envolvam assédio; • Avaliar, discutir e dispor sobre casos de assédio que foram denunciados e investigados, indicando a medida disciplinar a ser aplicada nos casos procedentes; • Indicar e aprovar melhorias nos processos em decorrência de regulamentação, riscos identificados, denúncias, entre outros; • Acompanhar o cumprimento desta Política.
Gerência Contábil	<ul style="list-style-type: none"> • Oferecer ferramentas de gerenciamento para ajudar a manter um ambiente de trabalho livre de qualquer tipo de assédio; • Estar disponível para dar orientações sobre como lidar com situações de assédio em que o comportamento inadequado for evidente ou suspeito; • Garantir que esta Política seja continuamente aplicada.

Assessoria Jurídica	<ul style="list-style-type: none"> • Oferecer consultoria jurídica sobre casos de assédio investigados; • Atuar de forma consultiva e orientar sobre questões jurídicas de cada caso reportado; • Acionar a Comissão de Conduta Ética e de Integridade, caso detectado qualquer caso de assédio que tenha tomado ciência.
---------------------	--

6. GOVERNANÇA

O descumprimento das regras estabelecidas nessa Política é passível de medidas disciplinares de acordo com a gravidade do ato. Tais medidas são avaliadas em conformidade com o Código de Conduta Ética e de Integridade da PBH Ativos, no que tange ao Capítulo V – Das penalidades .

No caso de serem identificadas situações em que houve omissão de alguma parte em relação ao conhecimento de alguma conduta indevida que não tenha sido devidamente reportada também estará sujeita às penalidades aplicáveis. Os colaboradores devem comunicar proativa e prontamente qualquer suspeita de violação desta Política ou comportamento ilegal ou antiético que tenha conhecimento.

7. GLOSSÁRIO

Termo	Definição
Assédio Moral	Conduta reiterada que tenha por objetivo ou efeito degradar as condições de trabalho do agente público, atentar contra seus direitos ou sua dignidade, comprometer sua saúde física ou mental ou seu desenvolvimento profissional, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.
Assédio Sexual	Conduta de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o infrator da condição de superior hierárquico ou de ascendência inerente ao exercício de emprego, cargo ou função pública.