POLÍTICA DE

PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

SUMÁRIO

SUMÁRIO 2

1. OBJETIVO 3
2. APLICAÇÃO 3
3. DEFINIÇÕES E CONCEITOS 3
4. DIRETRIZES GERAIS 4
5. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO e/ou DISCRIMINAÇÃO 5
6. CANAL DE DENÚNCIA 7
7. VIOLAÇÕES E PENALIDADES 7
8. ORIENTAÇÕES 7

1. OBJETIVO

1.1. A Rede Lojacorr tem o compromisso de proporcionar a todos os seus colaboradores um ambiente de trabalho respeitoso e positivo. Para isso, criamos esta Política de Prevenção e Combate ao Assédio (moral ou sexual), com o objetivo de conscientizar e esclarecer sobre o tema, bem como apresentar medidas para prevenir e combater ações de assédio.

2. APLICAÇÃO

2.1. Esta política se aplica, indistintamente e indiscriminadamente, a todos os colaboradores com registro CLT, prestadores de serviço (pessoa jurídica), Estagiários, Aprendizes e Parceiros do ecossistema da Rede Lojacorr.

3. DEFINIÇÕES E CONCEITOS

3.1. **Discriminação:** Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em características como raça/cor, etnia, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, ascendência nacional, origem social, idade, orientação sexual, identidade ou expressão de gênero que atente contra o reconhecimento ou exercício dos direitos e liberdades fundamentais em campos como o econômico, social, cultural, laboral ou em qualquer outra área da vida pública.

3.2. **Assédio Moral:** Qualquer conduta abusiva, frequente e repetida que tem como objetivo diminuir, humilhar, vexar, isolar, constranger ou desqualificar uma pessoa ou um grupo, visando prejudicá-los e desacreditar sua reputação profissional. Ele pode se manifestar por meio de comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que podem causar danos à personalidade, à dignidade ou à integridade da pessoa e degradar o ambiente de trabalho.

3.3. **Assédio Sexual:** qualquer conduta com conotação sexual que é praticada contra a vontade de alguém, seja verbal, não verbal ou física, e pode ser manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios. Tem o efeito de constranger a pessoa, afetar sua dignidade ou criar um ambiente hostil, degradante ou humilhante.

3.4. **Tipos de Assédio:**

a) Assédio vertical descendente: Aquele em que o(a) superior hierárquico(a) comete assédio contra um(a) subordinado(a);

b) Assédio vertical ascendente: Ocorre quando um(a) ou mais colaboradores cometem abusos em relação ao(a) superior hierárquico(a);

c) Assédio horizontal (transversal): Ocorre quando um(a) ou mais colaboradores cometem assédio em relação ao(a) colega de mesmo nível hierárquico.

4. DIRETRIZES GERAIS

4.1. Esta política é regida pelos valores da Rede Lojacorr - **TRANSPARÊNCIA, SIMPLICIDADE, INOVAÇÃO, COLABORAÇÃO, AGILIDADE E RESPONSABILIDADE** - e pelos seguintes princípios:

a) Respeito à dignidade das pessoas e à diversidade;

b) Responsabilidade e proatividade social e organizacional;

c) Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas e do conteúdo das apurações;

d) Construção de uma cultura de respeito mútuo, igualdade de tratamento e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho;

e) Horizontalidade no recebimento das denúncias, sem tratamento distinto em razão do cargo, resguardadas as instâncias de apuração;

f) Posição institucional clara de não admissão do assédio e discriminação;

g) Promoção do acolhimento e assistência aos envolvidos.

4.2. Não serão toleradas quaisquer formas de assédio na Rede Lojacorr. Qualquer denúncia de assédio será tratada com seriedade e será investigada de imediato. Além disso, a empresa garante que não haverá represálias contra aqueles que denunciarem casos de assédio.

5. ATITUDES QUE CARACTERIZAM O ASSÉDIO[1] E/OU DISCRIMINAÇÃO

5.1. Gritar ou falar de forma desrespeitosa, humilhar na frente de colegas de trabalho; xingamentos;

5.2. Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos (online ou offline) a respeito do colaborador;

5.3. Invadir o ambiente doméstico, finais de semana e férias, com o envio de mensagens, ordens e cobranças;

5.4. Realizar ações ou omissões para "boicotar" outro colaborador; sabotagens, invasão da privacidade (ex. constranger, ameaçar ou intimidar uma pessoa, com textos agressivos, intimidatórios, ameaças, ou comentários em redes sociais e outros meios eletrônicos);

5.5. Comentar ou criticar a vida particular da vítima de forma repetida e inconveniente, sem ter sido solicitado;

5.6. Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas) ou atribuir apelidos pejorativos;

5.7. Isolar o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas; isolamento em grupos de mensagens e reuniões virtuais;

5.8. Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima, desvalorizar o trabalho de colegas ou subordinados hierárquicos;

5.9. Retirar cargos e funções sem motivo justo, atribuir funções desalinhadas à categoria profissional sem qualquer relação com a ocupação efetiva;

5.10. Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;

5.11. Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;

5.12. Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;

5.13. Manter vigilância excessiva a determinados colaboradores, que não sejam condizentes ou necessárias e que possam causar estresses e traumas a longo prazo como, por exemplo, ligações frequentes com intuito de vigiar, excessivo controle sobre a demanda de trabalho, etc.

5.14. Indiretas frequentes diante de colegas e chantagem visando promoção ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional;

[1] Para que o assédio moral seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

5.15. Comentários que promovem estereotipagem de qualquer tipo;

5.16. Comentários sobre a etnia, raça, afiliação religiosa, orientação sexual, gênero ou idade de um colaborador de forma que seja publicamente humilhante, ofensiva, ameaçadora ou que comprometa o desempenho profissional do colaborador;

5.17. Retirar a autonomia ou contestar, a todo o momento, as decisões de um colaborador específico;

5.18. Insinuações, explícitas ou veladas (gestos ou palavras), de caráter sexual;

5.19. Conversas indesejáveis sobre sexo, enviar reiteradamente conteúdos indesejados e de teor sexual;

5.20. Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual; envio de figuras e mensagens depreciativas;

5.21. Promover o contato físico intencional e não solicitado, ou excessivo ou provocar abordagens físicas desnecessárias;

5.22. Convites impertinentes e persistentes para participação em programas sociais ou privados, quando a pessoa convidada já deixou claro que o convite é indesejado;

5.23. Realizar convites e pedidos de favores sexuais associados a promessa de obtenção de emprego ou melhoria das condições de trabalho, estabilidade no emprego ou na carreira profissional, podendo esta relação ser expressa e direta ou insinuada;

5.24. Quando informações são distorcidas, seletivamente omitidas para favorecer o abusador ou simplesmente inventadas com a intenção de fazer a vítima duvidar de sua própria memória, percepção e sanidade (ex. *gaslighting*, *mansplaining*)

5.25. Interromper sem deixar que a pessoa conclua o que está dizendo, podendo atrapalhar a sua linha de raciocínio, na tentativa de invalidar ou desconsiderar o que foi dito (ex. *manterrupting*);

5.26. Quando uma pessoa se apropria de alguns feitos, estudos, pesquisas, realizações, serviços ou produtos que outra pessoa produziu (ex. *bropriating*);

5.27. *Stalking* - Crime de perseguição a uma pessoa específica, regulamentado pela Lei 14.132/2021, por meio de ligações, mensagens, redes sociais ou e-mail, publicações de fatos ou boatos, envio de presentes injustificados e até mesmo perseguir a vítima nos lugares que frequenta.

6. CANAL DE DENÚNCIA

6.1. A Rede Lojacorr incentiva todos os seus Colaboradores a comunicar as violações ou possíveis violações às diretrizes desta Política e demais regras estabelecidas, por meio do Canal de Denúncias, acessível em: www.contatoseguro.com.br/redelojacorr, pelo telefone 0800-516-0019 ou através do aplicativo da empresa Contato Seguro, que pode ser obtido nas lojas de aplicativo Google Play ou Apple Store.

6.2. Os relatos poderão ser realizados de forma anônima ou não, a critério do denunciante, e todas as situações reportadas serão avaliadas e as devidas tratativas conduzidas dentro do mais estrito sigilo, respeito e justiça, sendo permitido o apoio técnico especializado externo (como acompanhamento psicológico, jurídico, perícias e afins), se necessário.

6.3. Para mais informações sobre o Canal de Denúncias (mais detalhes sobre como funciona ou como a denúncia irá tramitar), o colaborador poderá acessar a política PO-LCR-016 - Canal de Denúncia.

7. VIOLAÇÕES E PENALIDADES

7.1. Em caso de violações à presente política todos os colaboradores estarão sujeitos às medidas disciplinares estabelecidas no Código de Conduta da Rede Lojacorr, bem como às normas legais aplicáveis.

8. ORIENTAÇÕES

8.1. Os colaboradores devem assumir atitudes que contribuam para evitar qualquer tipo de assédio, da seguinte maneira:

a) Buscar informações sobre o assunto;

b) Não se isolar do grupo de trabalho (ex. aceitar ou oferecer caronas para pessoas que você não tem um relacionamento, dividir acomodações com colegas de trabalho);

c) Evitar fazer piadas e comentários que possam ser desrespeitosos aos colegas;

d) Não gritar com pares, subordinados ou superiores hierárquicos;

e) Refletir antes de agir e falar;

f) Resolver os conflitos pelo diálogo, se necessário com a presença de um mediador (podendo acionar o time de Gente & Gestão para esse papel);

g) Desenvolver comportamento assertivo – dizer à pessoa, com civilidade, que você não gosta desta ou daquela forma de tratamento.