

POLÍTICA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

1. . INTRODUÇÃO

A Transparência Internacional - Brasil (TI Brasil) é uma organização brasileira sem fins lucrativos, registrada no CNPJ sob nº 26.219.946/0001-37, cuja missão é promover o controle democrático dos poderes e a realização de direitos, por meio de leis, instituições, valores e práticas íntegras e transparentes.

São princípios orientadores das nossas atividades: coragem, responsabilidade, solidariedade, justiça, transparência, democracia e integridade. Esses princípios são incompatíveis com qualquer forma de violência, incluindo a discriminação e o assédio, moral ou sexual.

Esta política surge da necessidade de se instituir mecanismos de prevenção e combate com relação a estes tipos de violência, além de medidas de reparação no caso da sua ocorrência. Acreditamos que esse é um importante passo para a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e integrado que observe e aborde os riscos subjacentes que possam levar à violência e ao assédio.

Nesse sentido, como forma de expressar seu compromisso com um ambiente de trabalho inclusivo, livre de violência, a TI Brasil apresenta abaixo diretrizes a serem seguidas por todos/as os/as colaboradores/as, prestadores de serviços e instituições parceiras da Organização, a fim de prevenir e combater qualquer prática injusta que possa impactar negativamente seus/suas colaboradores/as, física ou psicologicamente, seja ela cometida dentro ou fora do ambiente de trabalho.

2. DEFINIÇÕES

Para fins dessa política, atribui-se aos termos abaixo as seguintes definições:

Instituições parceiras: aquelas que atuam junto à TI Brasil para consecução de objetivos comuns, podendo ser um projeto específico, um estudo, uma iniciativa pontual ou mesmo um evento.

Assédio: gênero no qual estão abrangidos tanto o assédio moral, quanto o sexual, incluindo importunação e exploração sexual.

Assédio moral: conduta que pode, propositalmente ou não, causar dano psicológico a outra pessoa. O assédio moral pode assumir a forma de palavras, gestos ou ações que tendem a abusar, humilhar, intimidar, menosprezar ou constranger outra pessoa, ou a criar um ambiente de trabalho intimidador, depreciativo e hostil. O assédio moral inclui, mas não se limita, a comportamento impróprio motivado por preconceito em função de etnia, religião, cor, crença religiosa, atributos físicos, gênero, orientação sexual ou identidade e expressão de gênero.

São exemplos de condutas que se enquadram como assédio moral:

- retirada injustificada da autonomia do/da colaborador/a ou manutenção de um grau de autonomia incompatível com o seu cargo e responsabilidades;
- contestação, a todo o momento, das decisões do colaborador de forma pouco razoável ou justificada;
- sobrecarga do/a colaborador/a com novas tarefas que não necessariamente tenham relação com a sua função;
- desconsideração injustificada das opiniões de um/a colaborador/a;
- retirada injustificada de trabalho que habitualmente competia a ele/a executar, provocando a sensação de inutilidade e/ou de incompetência;

- atribuição de tarefas humilhantes;
- tratamento desrespeitoso;
- disseminação de boatos ou rumores;
- atribuição de apelidos pejorativos;
- isolamento;
- imposição de condições e regras de trabalho personalizadas sem justificativa, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- delegação de tarefas impossíveis de serem cumpridas ou imposição prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- vigilância excessiva;
- entre outros.

O assédio moral raramente ocorre como fato isolado. Normalmente envolve uma série de incidentes que, individual ou coletivamente, caracterizam a ação.

Não são consideradas situações de assédio moral:

- o estímulo ao cumprimento de metas e atingimento de resultados ou a exigência de cumprimento de padrão razoável de qualidade nas entregas, incluindo críticas ou cobranças razoáveis com relação a essas entregas;
- o aumento do volume de trabalho ou realização de serviço extraordinário que não tenham como objetivo a desqualificação ou punição de uma pessoa; ou
- uso de mecanismos tecnológicos de controle como ponto eletrônico, câmeras de segurança, bloqueio a determinados sites ou uso de determinados programas no computador fornecido pela Organização;

Assédio Sexual: refere-se ao constrangimento, por meio de conduta física ou verbal, com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. É pressuposto para o assédio sexual a existência de uma relação de subordinação entre agressor e vítima. Embora normalmente envolva um padrão de comportamento, pode assumir a forma de um único incidente, podendo ocorrer entre pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo.

Importunação Sexual: entendemos como importunação qualquer avanço sexual indesejado, cometido por pessoas que não necessariamente estejam em uma relação de subordinação, incluindo pedido de favorecimento sexual, conduta ou gesto de natureza sexual. Caracteriza-se, entre outros, pelo contato físico indesejado, incluindo tapinhas, beliscões, afagos, beijos, abraços, carícias ou toques inapropriados, gestos sexualmente sugestivos e assovios.

Exploração Sexual: é o abuso real ou tentado de uma posição de vulnerabilidade, poder ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente com a exploração sexual de outrem.

Cyberbullying: forma de assédio moral que ocorre em espaços virtuais. Normalmente envolve humilhação, situação vexatória, mensagens de ódio e/ou mentiras sendo espalhadas sobre o/a funcionário/a por meio de qualquer tipo de comunicação eletrônica.

Violência no local de trabalho: refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, quer sejam de ocorrência única ou repetida, que visem, resultem ou sejam suscetíveis de resultar em danos físicos, psicológicos ou econômicos, e incluem a violência e o assédio com base no gênero (Convenção 190 da OIT).

Violência e assédio com base no gênero: refere-se à violência e assédio dirigidos a pessoas devido ao seu sexo ou gênero ou que afetam pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcionada e inclui o assédio sexual (Convenção 190 da OIT).

Discriminação: compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, orientação sexual, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão (Convenção 111 da OIT).

Conflito: o desacordo entre um membro da equipe e um/a gestor/a, ou mesmo outro/a colega, a respeito do desempenho do trabalho ou outras questões relacionadas ao trabalho. Normalmente não é considerado assédio, mas se desse conflito resultar condutas indesejáveis que possam abusar, humilhar, intimidar, menosprezar ou constranger uma pessoa, então teremos uma situação de Assédio que se originou em uma situação de conflito.

Neurodivergente: indivíduo cuja configuração neurológica seja diversa/atípica. Podem ser enquadrados nesse conceito pessoas com autismo, dislexia, transtorno de déficit de atenção (TDAH), síndrome de Tourette, entre outros.

Pessoa com deficiência: são aquelas que têm impedimento de médio ou longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o que, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (OMS).

Estarismo: estereótipos, preconceitos e discriminação direcionadas às pessoas com base na idade que têm (OMS).

1. PRINCÍPIOS

São princípios a serem observados por todos os integrantes da TI Brasil:

- **Tolerância Zero:** A TI Brasil considera intolerável qualquer tipo de assédio ou discriminação provocado por ou contra nossos/as colaboradores/as, prestadores de serviços, parceiros/as ou quaisquer outros que venham a ter algum tipo de relação formal com a Organização.
- **Direito ao tratamento digno e respeitoso:** Acreditamos que todas as pessoas têm o direito de serem tratadas com dignidade e respeito, bem como de receber assistência sem qualquer ameaça.
- **Compromisso com um ambiente de trabalho saudável:** Acreditamos que o ambiente de trabalho deve ser seguro, livre da ocorrência de qualquer forma de assédio e discriminação.
- **Assistência às vítimas:** É papel da TI Brasil oferecer assistência e apoio apropriado, confidencial e eficaz às vítimas; encaminhando denúncias de violações aos órgãos legalmente competentes.

2. NOSSOS COMPROMISSOS

Por meio dessa Política reafirmamos nossos compromissos com a prevenção do assédio e discriminação com estabelecimento de um mecanismo eficaz de reparação desses casos.

Asseguramos que não haverá discriminação baseada em etnia, religião, cor, crença religiosa, atributos físicos, gênero, orientação sexual ou identidade e expressão de gênero que dificulte o progresso das pessoas e a igualdade de oportunidades.

Estamos empenhados em garantir um ambiente de trabalho saudável, seguro, que não gere gatilhos para os indivíduos; dar segurança e suporte para que nossos colaboradores desempenhem suas atividades dentro e fora do ambiente de trabalho sabendo a quem recorrer em situações de assédio ou discriminação.

Assumimos um compromisso com a adoção de uma abordagem de tolerância zero em relação a situações de assédio ou discriminação e com a promoção de medidas para a prevenção de tais desvios de conduta.

Reconhecemos o direito de denunciar más condutas, conforme descrito nesta política e condenamos qualquer forma de retaliação. Nesse sentido, nos comprometemos a tratar todos os incidentes com seriedade e a investigar prontamente as alegações relacionadas a violações desta política, remediá-las na maior medida possível, responsabilizando quem as cometeu.

3. APLICABILIDADE

Esta política se aplica ao corpo funcional da TI Brasil, incluindo pessoas em posição de liderança, estagiários/as, voluntários/as, consultores e consultoras, bolsistas, membros do conselho, diretores e diretoras, associados e prestadores de serviços. As situações aqui endereçadas podem ocorrer no local de trabalho propriamente dito ou em outro ambiente no qual as atividades sejam conduzidas, reuniões externas, viagens relacionadas ao trabalho, confraternizações, eventos externos ou conferências. Também inclui espaços digitais onde possa ocorrer trocas de comunicação, como reuniões *online*, e-mails, aplicativos de mensagens de texto e plataformas de mídia social.

Para realização de eventos externos, presenciais ou realizados de forma online, encontraremos formas de comunicar esta política aos convidados, painelistas e demais envolvidos.

4. DIRETRIZES GERAIS

Gestores e equipe são responsáveis por criar e manter um ambiente que impeça a ocorrência de qualquer forma de tratamento injusto, incluindo assédio e discriminação. Os gestores, em todos os níveis, têm responsabilidade particular no apoio e desenvolvimento de sistemas que mantenham esse ambiente.

Sempre que uma pessoa da equipe levantar preocupações ou suspeitas de uma situação de assédio, discriminação ou importunação sexual ter sido cometida ou experienciada por um colega de trabalho, seja esse do mesmo Capítulo¹ ou não, isso deve ser comunicado por meio dos mecanismos de denúncia estabelecidos na [Política de Recebimento de Denúncias e Proteção ao Denunciante](#).

Os Capítulos do Movimento Transparência Internacional operam de forma independente sendo responsáveis pela implementação de seu próprio Sistema de Integridade e políticas relacionadas.

Embora os Capítulos sejam independentes, sua supervisão é feita pelo Secretariado em Berlim, sendo o Gerente de Conformidade do Secretariado a instância responsável por tratar das preocupações relacionadas aos Sistemas de Integridade dos Capítulos, incluindo violações relacionadas à discriminação e assédio.

Para os fins dessa política, deverão ser reportadas qualquer situação de tratamento injusto, especialmente situações de assédio (moral, sexual, importunação e exploração sexual) e discriminação (étnica, racial, baseada em religião, gênero, orientação sexual ou idade).

Todas as formas de tratamento injusto mencionadas acima podem envolver rejeições injustificadas de pedidos, agir de forma a impedir a participação ou promover a exclusão de uma pessoa no ambiente de trabalho impedindo, injustificadamente, a participação em atividades e reuniões, ou tratamento de forma diferente com base em crenças particulares, retaliação, realização de comentários depreciativos, humilhantes ou indesejados, incluindo realização de críticas injustas e sistemáticas, bem como a recusa em implementar ajustes razoáveis para acessibilidade da pessoa com deficiência ou neurodivergente.

Situações de assédio moral, especificamente, podem levar à disseminação deliberada de boatos, bem como ao isolamento de indivíduos e podem ser, ainda, caracterizadas pela oposição injustificada constante aos pontos de vista e opiniões do indivíduo ou pela cobrança excessiva de entregas pouco urgentes ou respostas, seja por meio e-mails, ligações ou mensagens durante ou fora do horário de trabalho.

As ações mencionadas podem incluir agressões físicas, verbais, ameaças, *bullying*, *cyberbullying*, bem como dano ou destruição proposital de bens pessoais de membros da equipe.

¹ Capítulo é a denominação dada às Organizações/Indivíduos que são parte do Movimento Global Transparência Internacional. Essas Organizações/Indivíduos são categorizadas em Capítulo Nacional, Capítulo Nacional em Formação e Membros Individuais, no entanto, para os fins dessa Política, o termo "Capítulo" incluirá todas as organizações que, em algum nível façam parte do Movimento.

5. PREVENÇÃO

A TI Brasil tomará medidas preventivas adequadas para promover um ambiente de trabalho harmonioso e livre de qualquer forma de violência e assédio.

Nesse sentido, a TI Brasil:

- Assume o compromisso de estabelecer, comunicar e constantemente aprimorar os parâmetros de responsabilidades e dinâmicas desejadas de trabalho por meio de instrumentos de gestão de pessoas (como quadro de responsabilidades e sistemas de feedbacks periódicos, entre outros);
- Agirá de forma coerente e tomará as medidas institucionais cabíveis, independentemente do cargo ou tempo de contrato da pessoa envolvida;
- Oferecerá treinamento anual sobre essa política ou temas relacionados a ela; e
- Garantirá a existência de uma posição dedicada a lidar as questões relacionadas a esta política.

Entendemos que a promoção de um ambiente de trabalho harmonioso é uma função que deve ser compartilhada entre gestores e membros da equipe. Nesse sentido espera-se da equipe:

- Respeito aos mais altos padrões de conduta, dentro e fora do horário de trabalho;
- Respeito para com seus colegas independentemente de nível hierárquico;
- Comportamento livre de intimidação, hostilidade, ofensa e qualquer forma de discriminação ou assédio;
- Conhecimento em relação às políticas da Organização, incluindo canais internos e externos de denúncia;
- Respeito à confidencialidade e etapas dos processos de investigação; e
- Denúncia de quaisquer suspeitas ou ocorrência de assédio ou discriminação.

Apesar da denúncia ser incentivada, não há obrigação para um indivíduo de relatar qualquer incidente que tenha acontecido com ele.

É também é esperado dos Gestores que:

- Ajam como modelos, mantendo os mais altos padrões de conduta para incentivar um ambiente de trabalho harmonioso, livre de intimidação, hostilidade, ofensa e qualquer forma de discriminação e assédio.
- Garantam que todos os membros da equipe estejam cientes dessa política.
- Tomem medidas consistentes com a presente política caso presenciem situações de assédio ou discriminação.
- Garantam que incidentes sejam prontamente resolvidos, demonstrando justiça e imparcialidade.
- Garantam que todas as discussões, comunicações e ações sejam tratadas com extrema sensibilidade e máxima confidencialidade; e
- Certifique-se de que nenhum/a funcionário/a seja retaliado.

6. DENÚNCIAS

Caso condutas impróprias sejam presenciadas por colaboradores ou parceiros, esperamos que essas pessoas sejam proativas em ajudar a interromper tais condutas, a limitar seus efeitos e/ou a denunciá-las por meio de nosso Canal de Transparência.

Pessoas que acreditam serem vítimas de assédio ou discriminação são encorajadas a relatar esta ocorrência e a procurar apoio físico e/ou mental quando necessário. Para tanto, o denunciante poderá utilizar os diversos canais, informais ou formais descritos na nossa *Política de Recebimento de Denúncias*, conforme julgar mais apropriado: (1) ao seu superior hierárquico imediato dentro da TI Brasil, nos casos em que a violação não seja relacionada a essa pessoa, (2) diretamente à pessoa encarregada de questões relacionadas à conformidade (agente de compliance), (3) por meio do e-mail governanca@br.transparency.org ou (4) por meio do nosso Canal de Denúncias externo que pode ser acessado neste link: <https://canaldeintegridade.com.br/tibrasil/>

Independentemente da abordagem (formal ou informal), todas as denúncias de assédio e/ou discriminação serão tratadas com sensibilidade e confidencialidade para proteger a privacidade de todos os indivíduos.

A TI Brasil reconhece que situações de assédio e discriminação podem ocorrer em relações desiguais (ou seja, entre um gestor e seu subordinado). Em situações como essa, a recomendação é de que o evento seja reportado à pessoa responsável pelo Compliance pessoalmente ou utilizando-se do Canal de Integridade.

As denúncias feitas pelo Canal podem ser anônimas ou identificadas, conforme desejar o/a denunciante. Por meio do próprio Canal a empresa terceirizada responsável pela gestão das denúncias pode facilitar a comunicação entre denunciante e o/a agente de *compliance* e/ou com quaisquer outras partes relevantes.

O fluxo para o recebimento de denúncias seguirá as linhas de reporte abaixo:

- Comitê de Governança, Integridade e Risco (CGIR): recebe denúncias envolvendo Diretor Executivo ou o/a Presidente do Conselho;
- Coordenador(a) do CGIR: recebe denúncias envolvendo o(a) agente de *Compliance*;
- Coordenador(a) do CGIR e agente de *Compliance*: recebem denúncias envolvendo qualquer pessoa que reporte diretamente ao Diretor Executivo;
- Presidente do Conselho Deliberativo: recebe denúncias envolvendo o(a) coordenador(a) do CGIR;
- Presidente do Conselho Deliberativo e Coordenador(a) do CGIR: recebem denúncias envolvendo outros membros do Conselho Deliberativo; e
- Diretor Executivo e agente de *Compliance*: recebem outras denúncias não mencionadas acima.

As informações para acesso ao Canal de Denúncias externo estão disponíveis no website e na intranet da TI Brasil e são detalhadas na Política de Recebimento de Denúncias.

Se preferirem, antes de registrar uma denúncia, é possível falar com a pessoa responsável pelo Compliance ou RH para buscar conselhos sobre as opções de suporte e/ou reparação disponíveis nesses casos.

7. INVESTIGAÇÃO

Questões relacionadas à violação desta política podem ser tratadas diretamente pela pessoa responsável por recursos humanos (RH), com ou sem o envolvimento do/da agente de Compliance. A depender da complexidade da questão, ou a fim de evitar a materialização de conflitos de interesses nesse tratamento, a contratação de uma investigação externa pode ser requerida. Em casos específicos, conforme fluxo de recebimento descrito no item 6, o Comitê de Governança, Integridade e Riscos do Conselho ou seu/sua coordenador/a poderá ser envolvido diretamente.

A resposta às denúncias envolvendo qualquer das condutas descritas nessa Política deverá respeitar o princípio de “centralidade e proteção da vítima”, isso significa que o processo de resposta se dará de forma a evitar que qualquer sofrimento seja revivido pela pessoa afetada, priorizando seu bem-estar, suas necessidades e seus desejos.

Se em qualquer etapa do processo de resposta um/a denunciante ou uma pessoa afetada desejar recorrer contra ou contestar uma ação ou decisão tomada na gestão do processo, é possível submeter (escalar) a questão para a avaliação do Diretor Executivo ou do CGIR, conforme for apropriado. Além disso, os direitos e proteções legais de todas as partes envolvidas numa denúncia (inclusive dos acusados de cometerem irregularidades) deverão ser sempre respeitados.

Independentemente da pessoa responsável pela condução, o processo de investigação seguirá as seguintes etapas:

- a. Condução de entrevistas com o/a denunciante (quando conhecido/a);
- b. Condução de entrevistas com outros terceiros relevantes separadamente;
- c. Análise de provas eventualmente disponíveis;
- d. Avaliação quanto à ocorrência do(s) incidente(s) com base nos depoimentos e provas coletadas;
- e. Elaboração de relatório detalhando as investigações, descobertas e quaisquer recomendações.
- f. Comprovada a situação, RH e Compliance decidirão conjuntamente quanto ao remédio adequado, encaminhando sua recomendação ao Diretor Executivo, que é a pessoa responsável pela decisão, nos casos em que a denúncia não o envolver;
- g. O/A denunciante será informado/a a respeito das medidas de reparação adotadas.
- h. O caso será acompanhado para garantir que as recomendações sejam implementadas, que o comportamento fora interrompido e que o/a denunciante esteja satisfeito/a com o resultado.
- i. Se não for possível determinar se o assédio ocorreu, ainda poderão ser feitas recomendações para garantir o bom funcionamento do local de trabalho.

Todos os registros relativos ao assunto serão mantidos em sigilo.

8. MEDIDAS DE REPARAÇÃO

As medidas de reparação serão sugeridas pelo RH e/ou pelo agente de Compliance levando em consideração as particularidades do caso e o bem-estar físico e mental do/a denunciante.

Qualquer pessoa que viole disposições dessa política estará sujeita a qualquer uma das seguintes medidas, que poderão ser aplicadas, inclusive, cumulativamente:

- a. Atos de responsabilização ou reparação em relação à vítima, tais como pedido de desculpas pessoalmente à vítima ou àqueles que estavam presentes e/ou cientes da ocorrência;
- b. Pedido de desculpas por escrito;
- c. Quando possível, transferência da pessoa envolvida, a fim de garantir o mínimo de interação (ou exposição).
- d. Advertência verbal ou escrita;
- e. Suspensão; ou
- f. Demissão com ou sem justa causa.

A decisão final em relação à medida de reparação adequada ao caso será sempre do Diretor Executivo, exceto nos casos em que a denúncia o envolver direta ou indiretamente, nessas hipóteses a determinação da medida será incumbência do CGIR.

A pessoa responsável pelo RH será responsável pela condução da reunião para aplicação de medidas de reparação. A reunião será sempre acompanhada pelo/a gestor/a da pessoa alvo da medida ou pelo Diretor Executivo, caso a pessoa denunciada seja um/a dos/as gestores/as, além da presença do/a agente de compliance, quando a investigação contar com o seu envolvimento. Nessa ocasião a pessoa denunciada será informada a respeito das condutas investigadas e dos resultados dessa investigação, sem que seja revelada a identidade do/a denunciante ou de eventuais testemunhas.

Antes da aplicação da medida de reparação, a pessoa responsável pela condução da reunião deverá apontar especificamente quais políticas foram violadas e ouvir as considerações da pessoa investigada a respeito dos fatos a ela imputados.

Nas hipóteses em que uma medida disciplinar de advertência já tenha sido adotada e a pessoa denunciada volte a apresentar comportamento semelhante em relação ao/a denunciante ou a qualquer outra pessoa da equipe, a medida a ser adotada será a de suspensão ou demissão.

9. MONITORAMENTO

A TI Brasil, como parte de um movimento global, garantirá que os relatórios de má conduta em relação a esta política, todas as investigações subsequentes, seus resultados e medidas corretivas, preventivas e reparatórias tomadas sejam adequadamente arquivadas em forma de relatório, prontos para serem compartilhados com o Secretariado quando e se necessário. O compartilhamento será feito sempre respeitando os requisitos legais de proteção de dados para transferências internacionais de dados pessoais.

Além disso, relatórios anuais quanto ao histórico de implementação desta política poderão ser compartilhados esclarecendo se:

- As medidas de reparação foram executadas de forma adequada;
- Foram implementados mecanismos de mitigação especificados;
- As medidas atingiram os objetivos exigidos e os riscos foram mitigados; e
- Surgiram novos riscos de assédio.

Ao menos anualmente o Comitê de Governança, Integridade e Riscos da Organização será informado a respeito do número e natureza das denúncias recebidas por meio do Canal de Integridade ou por qualquer outro disponível, mesmo que informal.

10. REVISÃO

A TI Brasil se reserva no direito de alterar estes termos a qualquer momento, visando o aperfeiçoamento contínuo de suas práticas e de sua relação com seus parceiros, apoiadores e *stakeholders*. As alterações serão devidamente informadas às partes interessadas e divulgadas em seu website.