

POLÍTICA DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Introdução

A **Coopermota** reafirma seu compromisso com a construção e manutenção de um ambiente de trabalho ético, seguro, respeitoso e livre de qualquer forma de violência, assédio ou discriminação. **Esta Política reflete os valores da cooperativa e seu Código de Conduta Ética**, estabelecendo diretrizes claras para prevenir, identificar e combater condutas inadequadas, garantindo a dignidade e o bem-estar de todos os envolvidos em suas atividades.

Objetivo

O objetivo desta Política é:

- Promover um ambiente de trabalho saudável, harmonioso e produtivo, baseado no respeito mútuo e na valorização das pessoas;
- Definir e esclarecer o que constitui assédio moral, sexual e político/eleitoral, bem como as condutas vedadas;
- Estabelecer as responsabilidades de todos os colaboradores, líderes, prestadores de serviço e parceiros na prevenção e combate ao assédio;
- Informar sobre os canais de denúncia e o processo de apuração, garantindo confidencialidade, imparcialidade e proteção contra retaliações;
- Reforçar o posicionamento de tolerância zero da **Coopermota** em relação a qualquer prática de assédio.

Abrangência

Esta Política **aplica-se a todos os colaboradores da Coopermota**, independentemente do nível hierárquico, estagiários, aprendizes, prestadores de serviço, fornecedores, clientes e demais stakeholders que mantenham relacionamento com a cooperativa. Suas diretrizes devem ser observadas em todas as atividades relacionadas ao trabalho, seja nas dependências da Coopermota, em eventos externos, viagens a trabalho, ou por meio de comunicações virtuais.

Fundamentação Legal e Jurídica

A presente Política está fundamentada nos seguintes dispositivos legais e princípios jurídicos brasileiros e internacionais:

- Constituição Federal de 1988;
- Consolidação das Leis do Trabalho (CLT - Decreto-Lei nº 5.452/1943);
- Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848/1940);
- Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD).

Definições de Assédio

Para os fins desta política, considera-se assédio toda conduta abusiva, repetitiva ou não, que atente contra a dignidade, a integridade física ou psicológica de uma pessoa, expondo-a a situações constrangedoras, humilhantes ou discriminatórias no ambiente de trabalho ou em razão dele. A **Coopermota** reconhece e combate as seguintes formas de assédio:

ASSÉDIO MORAL

Caracteriza-se pela exposição do colaborador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, podendo afetar sua dignidade, autoestima e integridade psíquica. O assédio moral visa desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima.

ASSÉDIO SEXUAL

Consiste em constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento de natureza sexual, podendo ocorrer por meio de palavras, gestos, contatos físicos ou outras formas de abordagem inadequada. O assédio sexual viola a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, como a liberdade, a intimidade e a igualdade de tratamento. Não é necessário que haja contato físico para que o assédio sexual se configure.

ASSÉDIO POLÍTICO OU ELEITORAL

Caracteriza-se por qualquer conduta que vise influenciar, constranger, coagir ou direcionar o posicionamento político ou eleitoral de colaboradores. A **Coopermota** respeita o direito à livre convicção e à manifestação política individual, desde que não interfira no ambiente de trabalho e não configure assédio.

Responsabilidades

De Todos os Colaboradores

É responsabilidade de cada colaborador da **Coopermota**:

- Conhecer e cumprir esta **Política e o Código de Conduta Ética**;
- Agir com respeito, ética e profissionalismo em todas as interações;
- Não praticar, incentivar ou tolerar qualquer forma de assédio ou discriminação;
- Reportar imediatamente qualquer situação de assédio que sofra ou presencie;
- Colaborar com as investigações do **Comitê de Ética**, quando solicitado.

Da Liderança (Gestores e Coordenadores)

Os líderes da **Coopermota** possuem um papel crucial e responsabilidade ampliada na promoção de um ambiente de trabalho livre de assédio, devendo:

- Atuar como exemplo de conduta ética e profissional, mantendo coerência entre discurso e prática;
- Prevenir ativamente situações de assédio em suas equipes, estando atentos ao clima organizacional e às interações entre os membros;
- Incentivar o respeito às diferenças, a diversidade e a inclusão;
- Apoiar e orientar suas equipes quanto às diretrizes desta política e do **Código de Conduta Ética**;
- Acolher denúncias de forma empática, garantindo a confidencialidade e encaminhando-as aos canais competentes;
- Intervir imediatamente em situações de conduta inadequada que presenciem, tomando as providências cabíveis e/ou reportando ao **Comitê de Ética**;
- **Garantir que não haja retaliação contra denunciante**s de boa-fé ou testemunhas.

Canal de Denúncia

A **Coopermota** disponibiliza **canais seguros e confidenciais** para o recebimento de denúncias de violação desta política e do **Código de Conduta Ética**. Todos os colaboradores, prestadores de serviço, parceiros, cooperados e clientes são encorajados a utilizar esses canais ao presenciar ou sofrer qualquer forma de assédio.

Comitê de Ética: Contato direto com os membros do Comitê, conforme composição e atribuições detalhadas no Regimento Interno.

Canal de Denúncias Online: contatoseguro.com.br/coopermota

A COOPERMOTA GARANTE:

- **Sigilo:** Todas as informações serão tratadas com a máxima confidencialidade;
- **Anonimato:** Possibilidade de realizar denúncias de forma anônima, se assim desejar;
- **Não Retaliação:** Proteção total contra qualquer forma de retaliação para denunciante de boa-fé, testemunhas e todos que colaborarem com as investigações.

Comitê de Ética: Atribuições e Processo de Apuração

O **Comitê de Ética da Coopermota** é o órgão responsável pela análise e apuração das denúncias, atuando com imparcialidade e sigilo. Sua composição e funcionamento são detalhados no **Regimento Interno do Comitê de Ética**.

COMPOSIÇÃO DO COMITÊ:

- Um representante da área jurídica;
- Um representante da área de Gestão de Pessoas;
- O(a) gestor(a) da Unidade de Cândido Mota, representando as unidades de negócios;
- O(a) presidente da CIPA da Matriz (em exercício);
- Dois representantes da Diretoria Executiva.

PROCESSO DE APURAÇÃO:

- **Recebimento e Análise Preliminar:** O Comitê recebe a denúncia e verifica sua pertinência;
- **Investigação:** Se pertinente, o Comitê conduz uma investigação diligente, coletando evidências e realizando entrevistas, sempre garantindo o direito à ampla defesa e ao contraditório do denunciado;
- **Deliberação:** Após a investigação, o Comitê delibera sobre as providências cabíveis, que podem incluir orientação, advertência, ou, em casos graves, medidas disciplinares como suspensão ou demissão por justa causa;
- **Comunicação:** O denunciante recebe um retorno sobre a conclusão da denúncia (sem detalhes que comprometam a privacidade de terceiros), e as decisões são comunicadas internamente, quando necessário, para reforçar a cultura ética.

Denúncias de Má-Fé e Falsas Acusações

A **Coopermota** valoriza a seriedade e a integridade de seu **Canal de Denúncias** e do processo de apuração do **Comitê de Ética**. Denúncias realizadas de boa-fé, mesmo que não se confirmem após a investigação, são protegidas e incentivadas. Contudo, a **utilização indevida do Canal de Denúncias**, com o objetivo de prejudicar indevidamente terceiros, denegrir a imagem de colegas ou da Cooperativa, ou com base em má-fé, é considerada uma conduta grave e sujeitará o responsável às medidas disciplinares cabíveis, além das implicações legais.

Implicações Legais para Denúncias de Má-Fé:

- Denúncia Caluniosa (Art. 339 do Código Penal [4]): Imputar falsamente a alguém a prática de crime, sabendo-o inocente, dando causa à instauração de investigação policial, processo judicial, processo administrativo disciplinar, inquérito civil ou ação de improbidade administrativa. A pena é de reclusão, de dois a oito anos, e multa.
- Calúnia (Art. 138 do Código Penal [4]): Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime. A pena é de detenção, de seis meses a dois anos, e multa.
- Difamação (Art. 139 do Código Penal [4]): Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação. A pena é de detenção, de três meses a um ano, e multa.

Qualquer colaborador que for identificado como autor de denúncia de má-fé ou falsa acusação, após o devido processo de apuração que garanta a ampla defesa e o contraditório, estará sujeito às medidas disciplinares previstas nesta **Política e no Código de Conduta Ética da Coopermota**, sem prejuízo das ações legais cabíveis.

Medidas Disciplinares

O descumprimento desta Política e a prática de qualquer forma de assédio sujeitarão o infrator à aplicação de medidas disciplinares, que poderão variar conforme a gravidade da conduta, as circunstâncias do caso e o histórico do colaborador, incluindo, mas não se limitando a:

- Advertência verbal ou escrita;
- Suspensão;
- Desligamento por justa causa;
- Outras medidas cabíveis conforme a legislação vigente e as políticas internas da **Coopermota**.

Disposições Finais

Esta Política será revisada periodicamente para garantir sua atualização e adequação às melhores práticas e à legislação. Todos os colaboradores são responsáveis por sua leitura e compreensão. Dúvidas podem ser esclarecidas com a área de **Gestão de Pessoas ou com o Comitê de Ética**.

Cândido Mota, 01 de junho de 2026

Diretoria Executiva

