

POLÍTICA DE **PREVENÇÃO** E COMBATE AO **ASSÉDIO**

Desenvolvido por:
Modular Cargas



+55 (51) 3462 3500

 modular.com.br

 Av. Santos Ferreira, 3500 -
Canoas/RS



1. Objetivo

A **Modular Transportes** repudia qualquer forma de assédio moral ou sexual, violência, discriminação e retaliação. Esta política estabelece **padrões de prevenção**, canais de denúncia, fluxos de apuração, medidas de proteção e sanções disciplinares, em alinhamento com a legislação brasileira aplicável, incluindo a CLT, o Código Penal (**art. 216-A – assédio sexual**), **Lei nº 9.029/1995 (práticas discriminatórias)**, **Lei nº 14.457/2022 (medidas de prevenção ao assédio nas empresas com CIPA)** e **Lei nº 13.709/2018 (LGPD)**.



2. Abrangência

Esta política aplica-se a todas as pessoas que mantenham vínculo direto ou indireto com a organização, abrangendo **empregados, aprendizes, estagiários, dirigentes, conselheiros, terceirizados, prestadores de serviço, temporários, parceiros comerciais, fornecedores, visitantes** e demais representantes que atuem em nome da organização.

Seu cumprimento é obrigatório em **todas as unidades, filiais e operações**, sejam **presenciais, remotas, externas** (como rotas e viagens) ou **híbridas**. Também se estende a **eventos corporativos, treinamentos, reuniões** e qualquer outra atividade relacionada ao ambiente de trabalho ou à imagem institucional da empresa.

2.1 Âmbito de Aplicação

Aplica-se a qualquer interação relacionada ao trabalho, incluindo: unidades operacionais, pátios, oficinas, escritórios, viagens/rotas, hospedagens, eventos, treinamentos, grupos e ferramentas digitais (e-mail corporativo e pessoais quando usados no contexto laboral), aplicativos de mensagens, redes sociais, chamadas e videoconferências.



3. Princípios

A condução desta política baseia-se em princípios fundamentais que norteiam todas as ações e decisões: **dignidade, respeito, segurança psicológica, confidencialidade, imparcialidade, não-retaliação, celeridade, proporcionalidade e transparência**. Esses valores garantem que qualquer situação seja tratada de maneira justa, ética e alinhada ao compromisso da empresa com um **ambiente de trabalho seguro, inclusivo e íntegro**.



4. Definições

Assédio sexual (art. 216-A, CP): constranger alguém, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o (a) agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

Exemplos (não exaustivos): convites insistentes de teor sexual; promessas de vantagem em troca de favores; toques não consentidos; comentários, imagens, mensagens, piadas ou gestos de conotação sexual.

Assédio moral: conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, ato ou omissão) que se repete ao longo do tempo, com objetivo ou efeito de degradar, constranger, humilhar, desqualificar ou isolar a vítima, afetando sua dignidade e ambiente de trabalho.

Exemplos (não exaustivos): humilhações públicas; cobranças desproporcionais acompanhadas de xingamentos; ameaças constantes de demissão sem fundamento; boicote de informações essenciais; isolamento deliberado; metas inatingíveis impostas com intuito de desestabilizar.

Violência e discriminação no trabalho: qualquer ato, padrão ou prática que cause dano físico, psicológico, sexual ou econômico, por motivo de raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, idade, religião, deficiência, origem, condição de gestante/maternidade/paternidade, ou outras características protegidas.

Retaliação: qualquer forma de punição, ameaça, constrangimento, prejuízo ou discriminação contra quem reporta, testemunha ou coopera com investigação.



5. Prevenção e Educação

A Modular adota medidas **contínuas** e/ou **periódicas** para **prevenir e combater** o assédio, promovendo um ambiente de trabalho **seguro, ético e respeitoso**, por meio de ações que fortalecem a **consciência, capacitação e responsabilidade** de todos.

Treinamentos obrigatórios anuais (mín. 1x/ano) para todo o quadro e capacitação específica de lideranças e membros da CIPA/SESMT sobre prevenção, identificação, abordagem e encaminhamentos.

Integração de novos (as) colaboradores (as) com módulo dedicado ao tema, entrega deste Código e assinatura de ciência.

Campanhas permanentes (cartazes, e-mails, murais, QR Codes no RH, vestiários, refeitórios, portarias e salas de motoristas) com orientações de conduta e canais de denúncia.

Avaliação de riscos psicossociais em PPRA/PGR e planos de ação; inclusão do tema nas reuniões de segurança (DDS) e na CIPA, conforme Lei 14.457/2022 e NR-5.

Cláusulas contratuais com terceiros prevendo adesão a este Código e consequências em caso de violação.



6. Canais de Denúncia e Orientação

A empresa disponibiliza **canais confidenciais e, quando desejado, anônimos**, acessíveis 24h.

Garantias:

- **Protocolo de recebimento** para acompanhamento do caso;
- **Confidencialidade total dos dados** e das informações envolvidas;
- **Proibição expressa de retaliação** a qualquer pessoa que relate ou colabore com apurações;
- **Acolhimento e orientações** à pessoa afetada;
- **Possibilidade de acompanhamento** do andamento do caso.

Proteção de dados (LGPD): tratamento de dados pessoais e sensíveis limitado ao necessário para apuração, com base legal adequada, controle de acesso e prazo de retenção definido (**vide item 9.1**).

6.1 Fluxo de Atendimento e Apuração

- **Recebimento e triagem (D+0 a D+3 úteis):** registro da ocorrência, avaliação preliminar de risco, medidas urgentes de proteção (ex.: afastamento de contato direto, mudança temporária de escala/rota sem prejuízo da vítima).
- **Abertura de investigação (até D+5 úteis):** designação de equipe imparcial (Compliance/RH/Jurídico/CIPA, sem conflito de interesses).
- **Coleta de evidências (D+5 a D+30 úteis):** entrevistas, documentos, mensagens, registros de rota, câmeras conforme política, histórico de escalas.
- **Conclusão e deliberação (até D+40 úteis):** relatório conclusivo com classificação, recomendações e sanções.



- **Comunicação das partes:** de forma adequada, preservada a confidencialidade e direitos de personalidade.
- **Plano de reparação e prevenção:** medidas corretivas, apoio ao denunciante, ações educativas e ajustes de processos.

6.2 Prazos

Os prazos podem variar conforme complexidade, devendo ser sempre justificadas eventuais extensões. A celeridade não pode comprometer a ampla defesa e o contraditório.

6.3 Direitos processuais

imparcialidade; contraditório e ampla defesa ao (à) acusado (a); presunção de inocência até conclusão; confidencialidade às partes e testemunhas; registro formal e rastreável.

6.4 Medidas de Proteção e Apoio ao Denunciante

Para garantir os compromissos mencionados nesta política, são adotadas **ações específicas de acolhimento e segurança**, bem como orientações e medidas preventivas, como:

- Afastamento de contato direto com o (a) acusado (a); alteração temporária de equipe, escala, rota ou posto sem prejuízo de remuneração;
- Orientação psicológica/assistencial por meio de convênios/benefícios (quando disponíveis) e encaminhamento a serviços especializados;
- Acompanhamento do RH;
- Orientações sobre direitos e canais externos (delegacias especializadas, MPT, sindicatos etc.).



7. Sanções Disciplinares

As medidas disciplinares são aplicadas de acordo com a **gravidade da ocorrência, reincidência, cargo ou função envolvida, impacto gerado e evidências verificadas**, sempre em conformidade com a CLT, acordos ou convenções coletivas e políticas internas vigentes.

Medidas educativas: aconselhamento formal, treinamento obrigatório, carta de compromisso;

Advertência verbal;

Advertência escrita;

Suspensão disciplinar;

Rescisão por justa causa (art. 482, CLT), quando cabível;

Medidas contratuais a terceiros: advertência, substituição de pessoal, multas contratuais, rescisão e impedimento de contratar;

Comunicação às autoridades quando houver indícios de crime (ex.: assédio sexual, importunação sexual – art. 215-A do CP, lesões etc.).

A empresa poderá cumular sanções disciplinares com medidas gerenciais (ex.: realocação de liderança, metas de melhoria do clima, revisão de processos).



8. Condutas Proibidas

A organização repudia qualquer comportamento que comprometa o **respeito**, a **ética** e a **segurança** no ambiente de trabalho. São vedadas atitudes que caracterizem **assédio**, **discriminação**, **intimidação** ou **abuso** de qualquer natureza, como:

- **Assédio sexual:** propor vantagem por favores sexuais; encostar, abraçar ou tocar sem consentimento; enviar mensagens, imagens, áudios ou convites de teor sexual; comentários sobre corpo/vida íntima; insistência após negativa; perseguição (stalking) no trabalho ou nas viagens/rotas.
- **Assédio moral:** gritos, xingamentos, apelidos pejorativos; exposição ao ridículo; ameaças; cobrança vexatória de metas; difamação; sabotagem de informações essenciais; exclusão deliberada de reuniões/comunicações relacionadas ao trabalho.
- **Retaliação:** punir, transferir com prejuízo, reduzir escala/rota ou benefícios, ameaçar ou isolar quem denunciou ou testemunhou.
- **Uso de álcool/drogas para coagir** ou se aproveitar de estado de vulnerabilidade.



9. Responsabilidades

Para assegurar o **cumprimento das normas legais** e das **diretrizes estabelecidas nesta política**, cada área da empresa deve assumir sua responsabilidade na promoção de um ambiente ético e respeitoso, contribuindo para o **efetivo cumprimento dos princípios** aqui definidos, bem como:

Diretoria: patrocinar a política, prover recursos e dar o exemplo.

Gestores (as): agir preventiva e exemplarmente; intervir ao presenciar condutas inadequadas; acionar os canais; apoiar vítimas.

RH/Jurídico: manter canais, conduzir investigações, registrar casos, orientar e treinar.

CIPA/SESMT: incluir o tema no Mapa de Riscos, SIPAT, DDS e ações de prevenção (Lei 14.457/2022).

Todos os colaboradores: cumprir este Código, respeitar colegas e reportar violações.

Terceiros: aderir à política por cláusula contratual e cumprir treinamentos quando exigidos.



9. Gestão de Informações, Conformidade e Operações de Transporte

9.1 Confidencialidade, LGPD e Retenção de Registros

- **Dados pessoais/sensíveis** serão tratados com base legal adequada (cumprimento de obrigação legal/regulatória, exercício regular de direitos, legítimo interesse e consentimento quando aplicável).
- **Acesso restrito** aos envolvidos na apuração;
- **Retenção:** manter registros pelo prazo necessário à defesa de direitos e cumprimento de obrigações legais (ex.: prazos trabalhistas e civis), com posterior descarte seguro.
- **Proibição de divulgação de detalhes** que identifiquem vítima/testemunhas, salvo exigência legal.

9.2 Comunicação, Monitoramento e Auditoria

- **Relatórios periódicos** (sem exposição de dados pessoais) à alta gestão e CIPA sobre indicadores: nº de treinamentos, denúncias recebidas, prazos médios, categorias de ocorrência e ações preventivas.
- **Auditorias internas** e pesquisas de clima para medir eficácia e ajustar processos.
- **Revisão anual** desta política ou quando houver mudanças legais relevantes.



9.3 Disposições Específicas – Operações de Transporte

- **Inclusão do tema** nos briefings de rota/viagem e checklists de saída;
- **Orientações sobre conduta** em postos de parada, pátios de carga/descarga, oficinas e alojamentos;
- **Protocolo para viagens longas:** canais acessíveis via QR Code/WhatsApp corporativo;
- **Procedimentos para acompanhantes/visitantes nas dependências;**
- **Inclusão de cláusulas e treinamentos** para agregados/terceiros e condutores (as) autônomos (as) vinculados (as).