



1. Objetivo

1.1 Estabelecer diretrizes para prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação, dispondo sobre as medidas oferecidas pela CAIXA para que tais comportamentos sejam mitigados e para que, caso ocorram, empregados envolvidos recebam acolhimento e conheçam os meios e trâmites para registrar denúncia, a fim de promover um ambiente de trabalho digno, saudável e seguro na CAIXA, inclusive nas subsidiárias.

2. Motivação

2.1 Alinhamento à Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho, que, muito embora ainda não tenha sido incorporada ao sistema legal brasileiro, traz importantes reflexões sobre o combate ao assédio.

2.2 Alinhamento às considerações do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho de 2019, conforme Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral TST, de que o amparo constitucional para instituir políticas de prevenção e combate ao assédio está fundamentado na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho, bem como no direito à saúde, ao trabalho e à honra, previstos nos artigos 1º, incisos III e IV, 5º, inc. X, e 6º da Constituição da República.

2.3 Aderência ao Plano Estratégico da CAIXA, para buscar o fortalecimento do Conglomerado CAIXA, aplicando as melhores práticas de governança e integridade.

3. Vigência

3.1 A vigência desta política é de 02 (dois) anos, ou quando o(s) gestor(es) identificar(em) necessidade de aprimoramento, considerando o ambiente regulatório, contexto macroeconômico, necessidade estratégica ou quando identificada necessidade de adequação a novos quesitos legais ou estratégicos, além de eventual determinação advinda de órgãos reguladores e de fiscalização, ou por solicitações do colegiado que aprovou a matéria.

4 Diretrizes

4.1 Premissas nas relações de trabalho



4.1.1 As relações entre administradores, dirigentes, conselheiros, empregados e colaboradores do Conglomerado CAIXA, bem como as atitudes desses atores são pautadas nas seguintes premissas:

4.1.1.1 Respeito à dignidade da pessoa humana.

4.1.1.2 Saúde, segurança e sustentabilidade como pressupostos fundamentais da organização laboral e dos métodos de gestão.

4.1.1.3 Gestão participativa, com fomento à cooperação vertical, horizontal e transversal.

4.1.1.4 Reconhecimento do valor social do trabalho.

4.1.1.5 Valorização da subjetividade, da vivência, da autonomia e das competências do(a) trabalhador(a).

4.1.1.6 Sigilo dos dados pessoais das partes envolvidas.

4.1.1.7 Proteção à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas.

4.1.1.8 Resguardo ao Código de Ética CAIXA, Código de Conduta da CAIXA e Regulamento de Pessoal da CAIXA.

4.1.1.9 Cultura de respeito mútuo, equidade de tratamento, garantia da dignidade e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

4.1.1.10 Posição institucional clara de não admissão do assédio e discriminação.

4.1.1.11 Empatia institucional, com promoção do acolhimento e assistência aos envolvidos.

- Unidade Responsável: Diretoria Executiva Pessoas.

4.2 Cultura de Ambiente Organizacional Saudável e Respeitoso

4.2.1 Os dirigentes, conselheiros, empregados, colaboradores e terceiros promovem ambiente de trabalho saudável, respeitoso e sem discriminação, favorecendo a tolerância à diversidade.

4.2.2 A CAIXA pratica a prevenção de atos lesivos, por meio da divulgação de informações e ações educacionais; promove o acolhimento das pessoas



envolvidas por meio de escuta qualificada realizada por equipes internas e externas; e combate tais atos, oferecendo meios seguros de registro de fatos irregulares e processos normatizados de apuração e correção desses atos.

4.2.3 A CAIXA incentiva relações de trabalho pautada por respeito mútuo, equidade de tratamento, garantia da dignidade e soluções dialogadas para os conflitos no trabalho.

4.2.4 A CAIXA conscientiza e fomenta campanhas e eventos sobre a prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação, com ênfase na conceituação, na caracterização, nas medidas adotadas e nas consequências.

4.2.5 A CAIXA capacita dirigentes, conselheiros, empregados e colaboradores sobre o assédio moral, sexual e discriminação, bem como divulga informações a terceiros sobre a necessidade de observância a aspectos desta política.

4.2.6 A CAIXA monitora as atividades institucionais, de modo a prevenir a degradação do meio ambiente de trabalho.

4.2.7 A CAIXA incentiva soluções pacificadoras para os problemas de relacionamento ocorridos no ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento de situações de conflito.

4.2.8 A CAIXA avalia o tema do assédio moral, sexual e discriminação nas pesquisas de clima organizacional.

4.2.8.1 As práticas de prevenção e combate ao assédio moral, sexual e discriminação na CAIXA são executadas por diferentes áreas como forma de promover a integração e a cooperação entre elas, sem prescindir da independência e da idoneidade necessária aos seus processos.

4.2.9 A CAIXA repudia quaisquer medidas de retaliação.

4.2.10 A CAIXA dispõe de Canal de Denúncias para a recepção de denúncias internas e externas, anônimas ou não, sobre a colaboração ou a prática de atos suspeitos de corrupção ou de outros atos lesivos, entre eles o assédio moral, sexual e a discriminação, incluindo situações de retaliação, acessível por telefone, aplicativo, site no endereço: <https://www.caixa.gov.br/atendimento/canal-denuncia/Paginas/default.aspx>.

4.2.10.1 Esse canal de denúncias é acessível a toda e qualquer pessoa que tenha conhecimento de suposto ato irregular.



4.2.11 A CAIXA garante a ampla divulgação do Canal de Denúncias dentro da Empresa, incluindo a aplicação de mecanismos preventivos de proteção contra qualquer tipo de retaliação ao denunciante, bem como o sigilo e a privacidade dos dados do denunciante.

4.2.12 Os fluxos de tratamento e apuração das denúncias garantem sigilo das informações, medidas de efetiva apuração, identificação de denúncias correlatas e de possíveis testemunhas, condições seguras para oitiva das testemunhas.

4.2.13 Os relatos de assédio e discriminação que contiverem identificação do agressor denunciado e informações sobre sua conduta são objeto de Apuração e Julgamento de Responsabilidade Disciplinar e Civil, conforme normativos internos.

- Unidade Responsável: Diretoria Executiva Controles Internos e Integridade.

5 Responsabilidades

5.1 Responsabilidades de todos os administradores, dirigentes, conselheiros, empregados e colaboradores do Conglomerado CAIXA:

5.1.1 Cumprir integralmente esta Política.

5.1.2 Conhecer as regras e normas relacionadas aos padrões de Ética e de Conduta estabelecidos pela CAIXA.

5.1.3 Ter ciência dos canais de denúncia e utilizá-los para denunciar ato irregular de que tenha conhecimento, com o objetivo de colaborar com os processos de apuração de condutas e comportamentos inadequados.

5.1.4 Respeitar a confidencialidade das informações e colaborar com processos investigativos, quando for o caso.

5.1.5 Manter ambiente harmonioso com relações de respeito e padrão de conduta livre de constrangimentos, intimidações e ofensas.

5.2 Responsabilidades dos gestores:

5.2.1 Orientar as equipes sobre as diretrizes desta Política.

5.2.2 Fomentar um ambiente seguro e harmonioso que propicie a manifestação de todos com respeito à diversidade de opiniões.



5.2.3 Exercer a liderança como modelo no mais alto padrão de conduta.

5.2.4 Atuar na prevenção e detecção do assédio sexual e moral e de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho.

5.2.5 Ao ter conhecimento de condutas inadequadas, atuar na orientação dos empregados e colaboradores ou reportar aos canais adequados.

5.2.6 Atuar para evitar ações de retaliação.

5.2.7 Evitar atitudes de negligência ou omissão que desestimulem o empregado, tais como: não reconhecimento de desempenho dos empregados; não dar crédito pelas conquistas alcançadas; incitar a falta de confiança.

5.3 Responsabilidades das unidades CAIXA:

5.3.1 Disseminar esta Política junto aos seus dirigentes, conselheiros, empregados, colaboradores e terceiros.

5.3.2 Adotar ações tempestivas e apropriadas quando identificadas condutas inadequadas.

5.3.3 DECOI:

5.3.3.1 Gerir o Programa de Integridade CAIXA, materializado pelo conjunto de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e à aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta.

5.3.3.2 Gerir o Código de Conduta da CAIXA, com o objetivo de nortear o comportamento dos administradores, dirigentes, conselheiros, empregados e colaboradores do Conglomerado CAIXA durante toda sua trajetória e atuação em nome da CAIXA.

5.3.4 DEPES:

5.3.4.1 Fomentar na empresa uma cultura de respeito e valorização das diferenças das pessoas, estimular práticas de gestão que promovam a inclusão, a equidade e a mitigação de todas as formas de preconceito e discriminação, conforme normas internas.



5.3.4.2 Implementar as diretrizes e o canal para acolhimento interno das pessoas envolvidas com atos lesivos, proporcionando escuta qualificada, orientações e possíveis encaminhamentos, de forma independente à realização da denúncia.

5.3.5 DECOI e DEPES

5.3.5.1 Disseminar informações úteis a respeito de assédio moral, sexual e discriminação, visando a prevenir atos lesivos a outrem, por meio da disponibilização de soluções educacionais em formatos diversos considerando a necessidade de cada público-alvo com conteúdo aderente ao tema, acessíveis a administradores, conselheiros, dirigentes, empregados, colaboradores e terceirizados.

5.3.6 SUMAC

5.3.6.1 Desenvolver e implementar as ações de comunicação interna referentes à prevenção e combate ao assédio moral, sexual e à discriminação que envolvem diferentes áreas da Empresa, garantindo uma linguagem integrada e alinhada à identidade da CAIXA.

5.3.7 CORED

5.3.7.1 Gerir o Código de Ética da CAIXA, inclusive o processo de apuração ética, sistematizando os valores éticos que devem nortear a condução dos negócios da Empresa e orientar as ações e o relacionamento com os interlocutores internos e externos dos agentes públicos durante toda sua trajetória e atuação em nome da CAIXA.

5.3.7.2 Apurar e julgar fato irregular envolvendo empregado, ex-empregado, dirigente, ex-dirigente e membro de órgãos estatutários ocorrido na vigência do seu contrato de trabalho, ainda que suspenso nas hipóteses legais e contratuais, quando existirem elementos de autoria, materialidade e fundamentação, conforme ritos previstos no AE 079 – Apuração e Julgamento de Responsabilidade Disciplinar e Civil.