

Melhoramentos

Manual de Normativos Internos - CMSP	Referência: 02/2024	Edição nº: 02
Departamento de Recursos Humanos	Data Vigência: 27/06/2024	Nº de Páginas: 7
Título: Procedimento de Relacionamento Interpessoal e Padrões de Conduta		

1. INTRODUÇÃO

O Procedimento de Relacionamento Interpessoal (“Procedimento”) foi concebido para familiarizá-lo com as expectativas do Conglomerado Melhoramentos (“Melhoramentos”) no tocante à conduta de cada um de seus Colaboradores no relacionamento com seus colegas de trabalho e com quaisquer Terceiros com quem interajam no desempenho de suas atividades profissionais ou mesmo socialmente, fundamentando-se nas melhores práticas corporativas e na legislação em vigor.

Este Procedimento é disponibilizado exclusivamente para os Colaboradores da Melhoramentos, e não pode ser divulgado, tampouco reproduzido, total ou parcialmente, sem o consentimento prévio e por escrito do Comitê de Ética da Melhoramentos.

2. OBJETIVO

Compatibilizar o comportamento de cada um de nossos Colaboradores aos valores e diretrizes da Melhoramentos, garantindo um ambiente de trabalho íntegro, ético e saudável para todos.

O presente Procedimento também busca reforçar a cultura de inclusão e confiança mútua entre os Colaboradores da Melhoramentos, baseada em um tratamento igualitário, em que se preze pela dignidade e respeito recíproco.

A existência desse Procedimento garante que, cientes das normas aplicáveis, eventuais violações sejam tratadas de forma consistente.

3. DEFINIÇÕES

As definições a seguir dispostas, adotadas no presente Procedimento, serão válidas tanto em sua forma singular, quanto na plural.

- Conselheiros: membros do Conselho de Administração da Melhoramentos.
- Empregados: pessoas físicas contratadas sob vínculo empregatício pela Melhoramentos.
- Colaborador: qualquer Empregado, bem como trabalhadores temporários, estagiários, aprendizes, sócios, Conselheiros, diretores estatutários ou pessoa, física ou jurídica, que de alguma forma represente a Melhoramentos.

Melhoramentos

- Melhoramentos: refere-se as empresas do Conglomerado Melhoramentos, incluindo, Companhia Melhoramentos de São Paulo (“CMSP”) e as empresas por ela controladas ou que venham a ser por ela controladas.
- Relacionamento Pessoal: serão considerados os relacionamentos afetivos em que haja domicílio comum ou não, bem como os baseados em vínculo familiar ou relacionamento afetivo entre Colaboradores formalizados por meio de União Estável ou Vínculo Matrimonial.
- União Estável: compreende a relação contínua e duradoura com o objetivo de constituição de família.
- Vínculo Matrimonial: é a relação constituída por casamento civil ou religioso.
- Terceiro: qualquer pessoa física ou jurídica não qualificada como Colaborador, que se relacione com a Melhoramentos.

4. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Serão consideradas violações do presente Procedimento qualquer ato ou omissão que lese direitos e garantias individuais previstos na Constituição Federal ou no Código Civil, bem como na Lei 9.025/1995, 10.224/01, Norma Regulamentar 17, do Ministério do Trabalho, ou quaisquer outras que venham a ser promulgadas no curso da vigência do presente Procedimento, desde que relativas às normas aqui estabelecidas.

5. APLICABILIDADE

O presente Procedimento aplica-se a todos os Colaboradores, os quais são responsáveis por conhecer e respeitar os valores e diretrizes da Melhoramentos, bem como as normas ora estabelecidas.

Para assegurar a plena ciência deste Procedimento, a Melhoramentos entregará, mediante recibo ou comprovante de recebimento (Anexo I), cópia do Procedimento, sendo de responsabilidade de cada Colaborador a leitura integral do documento, procedimento o qual será repetido no caso de alterações ao presente Procedimento.

O presente Procedimento não é capaz de prever todas as situações ou atender a todas as questões relativas ao cotidiano no trabalho. O Departamento de Recursos Humanos está à disposição para conceder informações a respeito de políticas ou procedimentos específicos.

6. RELAÇÕES INTERPESSOAIS

A Melhoramentos está comprometida com a promoção de um ambiente de trabalho saudável, livre de assédio e tomará todas as ações necessárias para prevenir o assédio de qualquer espécie, incluindo assédio sexual.

Melhoramentos

A Melhoramentos não tolerará discriminação de qualquer tipo, independentemente da etnia, cor, religião, convicção política, gênero, idade, nacionalidade, origem, orientação sexual, estado civil ou deficiência, ou qualquer outra característica pessoal.

Todos os Colaboradores têm o dever de assegurar que seu comportamento seja respeitoso e cortês com os demais Colaboradores e com Terceiros.

6.1 CONDUITAS NÃO PERMITIDAS

A Melhoramentos não tolerará as seguintes práticas por seus Colaboradores, sejam elas realizadas presencialmente ou em ambiente virtual (tais como correios eletrônicos, aplicativos e redes sociais):

- a) **Abuso de autoridade:** situação em que um superior ou dirigente, aproveitando-se de sua posição hierárquica se excede no exercício das suas funções perante um subordinado direto ou indireto, exigindo tarefas em seu favorecimento pessoal, ou em desacordo com as políticas da empresa, bem como atuando de forma inadequada, injusta e ofensiva.
- b) **Assédio moral:** o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude etc.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.
- c) **Assédio sexual:** refere-se a qualquer comportamento ou forma de abordagem sexual indesejada, com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, incluindo, por exemplo, tocar ou até mesmo fazer comentários de conotação sexual. Não é necessário que o assediador detenha posição hierárquica superior para caracterizar a prática de assédio. No entanto, quando o assédio é praticado por pessoa que detém posição hierárquica superior com intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, ele também configura crime.
- d) **Violência:** o uso intencional de força física ou poder, em forma de ameaça ou na prática, contra si próprio, outra pessoa ou contra um grupo ou comunidade, que resulte ou tenha grande probabilidade de resultar em sofrimento, morte, dano psicológico, desenvolvimento prejudicado ou privação.

Ainda que não possam ser classificados como Assédio Moral ou Sexual, ou ainda, Violência, os Colaboradores da Melhoramentos devem se abster de quaisquer comportamentos que possam desvalorizar, humilhar, constranger, abusar, ofender ou envergonhar uma pessoa, infringindo seus direitos e sua dignidade e, potencialmente, afetando sua saúde e carreira. Tendo em vista que ações aceitáveis para algumas pessoas podem ser ofensivas e indesejadas para outras e uma conduta tolerável pode passar a ser considerada ofensiva com sua repetição, a Melhoramentos considerará como fator preponderante para caracterização de Violência no trabalho ou assédio, conforme o caso, o fato de a conduta ser indesejada. Dentre as condutas não permitidas

Melhoramentos

incluem-se, por exemplo, mas não se limitando a estas, apelidos, caricaturas ofensivas, pôsteres, fundos de tela do computador, fotos ou e-mails inapropriados, intimidadores, agressivos, discriminatórios, racistas ou insultantes, mesmo que não encaminhados, mas apenas exibidos a Colaboradores ou Terceiros.

6.2 RESPONSABILIDADE DOS GESTORES

É responsabilidade de cada gestor garantir um local de trabalho íntegro e ético, bem como prezar para que quaisquer violações ao presente Procedimento sejam reportadas e investigadas prontamente, uma vez finalizadas, sejam resolvidas de forma eficaz.

A Melhoramentos espera que os gerentes promovam um canal aberto de comunicação entre os membros de sua equipe em prol de um ambiente de trabalho saudável.

7. DEVER DE COMUNICAR RELACIONAMENTO PESSOAL COM OUTRO INTEGRANTE

A Melhoramentos reconhece a possibilidade de existência de Relacionamento Pessoal entre seus Colaboradores, não havendo qualquer vedação para tanto.

No entanto, com o intuito de manter um ambiente de trabalho seguro e ético e que assegure iguais oportunidades a todos os Colaboradores, você deverá reportar ao Departamento de Recursos Humanos sobre a existência de Relacionamento Pessoal com outro Colaborador da Melhoramentos. Em virtude de tal comunicação, a Melhoramentos se reserva ao direito de promover eventuais alterações de funções, departamentos ou equipes, a fim de evitar situações que possam resultar em conflitos de interesse ou possam ser identificadas como obstáculos à igualdade de oportunidades a você e aos demais Colaboradores.

Somente assim será possível promover um ambiente de trabalho saudável e livre de conflitos de interesses, bem como garantir a todos os Colaboradores que as avaliações de suas atividades sejam baseadas exclusivamente no mérito individual.

8. MONITORAMENTO

A fim de verificar o cumprimento do presente Procedimento, a Melhoramentos poderá, a seu único e exclusivo critério, monitorar a utilização das ferramentas de trabalho conferidas a seus Colaboradores, independente de qualquer denúncia.

9. CANAIS DE DENÚNCIAS

Todo Colaborador que se sinta assediado poderá tratar a questão informalmente, discutindo-a com a pessoa envolvida, demonstrando que referida conduta é indesejada, ofensiva ou interfere negativamente em seu trabalho, mantendo uma postura profissional e urbana.

Melhoramentos

Alternativamente, caso não seja possível a abordagem informal, o Colaborador poderá reportar a conduta ao seu gestor, ao Departamento de Recursos Humanos ou ao Departamento Jurídico.

A Melhoramentos disponibiliza canais para recebimento de denúncias e dúvidas, por meio do qual seus Colaboradores e Terceiros poderão, de forma anônima ou identificada, a seu exclusivo critério, apresentar informações ou denúncias de irregularidades ou inobservância deste Procedimento.

Todas as denúncias serão recebidas e processadas pelo Comitê de Ética que poderá envolver o Departamento de Recursos Humanos na apuração de denúncias relativas ao relacionamento interpessoal.

Sempre que uma denúncia envolver um membro do Comitê de Ética, tal informação será repassada diretamente ao Conselho de Administração.

As denúncias poderão ser realizadas pela internet, com opção de anonimidade e garantia de não-retaliação, acessando o site da empresa ou por telefone, nos seguintes endereços:

- Site: www.contatoseguro.com.br/melhoramentos
- Telefone: 0800 517 0056

Todos os Colaboradores cientes da queixa de assédio ou envolvidos em uma investigação e resolução devem reconhecer a seriedade da situação e respeitar a sensibilidade e a estrita confidencialidade inerente a tal situação. Os participantes devem restringir a discussão da queixa àqueles envolvidos na apuração. A Melhoramentos envidará todos os esforços para preservar a dignidade e o respeito das partes envolvidas, aplicando medidas disciplinares coerentes com a gravidade de eventual violação do dever de confidencialidade. Todas as informações e documentações relacionadas com a queixa por esta razão serão mantidas e transmitidas como material confidencial/reservado.

10. MECANISMOS DE PUNIÇÃO E CORREÇÃO DE VIOLAÇÕES

Todo Colaborador que cometer uma violação a este Procedimento estará sujeito às seguintes medidas:

- a) participação obrigatória em programas de treinamento ou de formação;
- b) advertência verbal ou escrita;
- c) perda parcial ou total do direito ao pagamento proveniente de plano de participação nos lucros ou resultados;
- d) suspensão;
- e) reversão da função comissionada;

Melhoramentos

- f) demissão por justa causa e/ou destituição do cargo (no caso de diretores); e
- g) demais medidas previstas em regulamento interno, ou de natureza cível e criminal, conforme aplicável à infração em questão.

Na definição da pena aplicável, o Comitê levará em conta a gravidade da infração cometida, pautando-se principalmente pelos seguintes fatores:

- a) natureza da prática: se a infração é a apenas ao Código de Conduta e as Políticas da Melhoramentos ou violação à Lei;
- b) consumação: se prática chegou a ser implementada ou não;
- c) abrangência: grau de efeito no mercado;
- d) impacto sobre a imagem da Melhoramentos;
- e) vantagem pessoal: se o responsável teve ou teria alguma vantagem com a prática;
- f) boa-fé: se o responsável tinha consciência do caráter proibido da conduta; e
- g) reincidência: se o responsável já cometeu outras violações no passado.

11. HISTÓRICO

Edição	Vigência:	Alteração:
01	14/02/2019	Primeira edição da Política
02	27/06/2024	Segunda edição do Procedimento

Elaborado:	Data
Departamento Jurídico	14/02/2019
Departamento Jurídico	06/06/2024
Aprovado:	Data
Conselho de Administração	14/02/2019
Conselho de Administração	27/06/2014
Próxima revisão do documento caso não haja alteração:	27/06/2026

ANEXO I

**RECIBO DE ENTREGA DE CÓPIA DO PROCEDIMENTO DE RELACIONAMENTO
INTERPESSOAL**

Eu, _____,
registrado sob o CPF n.º _____, declaro haver recebido cópia do
presente Procedimento, bem como de minha ciência sobre das obrigações dela
decorrentes, comprometendo-me a segui-las diligentemente.

São Paulo, ____ de _____ de 20__.

[INSERIR NOME]