



GUIA DE COMBATE AO ASSÉDIO E À DISCRIMINAÇÃO





SUMÁRIO

Apresentação	4
Mensagem dos Presidentes	5
Comportamento inadequado e bullying	6
Assédio moral	6
Assédio sexual	10
Importunação sexual	12
Importunação na Internet	13
Como agir	14
Discriminação	15
Boas práticas adotadas pela Capal	18
Como prevenir, comprovar e combater	19
CIPAA: você sabia?	22
O que diz a lei	22
Contato com o Setor de Compliance	25
Canal de Denúncias	26

Apresentação

A Capal busca constantemente manter um ambiente saudável que favoreça o diálogo, a participação, a transparência, a ética, a valorização do colaborador e o respeito à diversidade.

Este guia é uma ferramenta para facilitar a compreensão sobre assédio e discriminação, abordando suas definições, características, exemplos, consequências, orientações sobre como denunciar, medidas preventivas e ações para construir um ambiente de trabalho colaborativo e próspero para todos.

Com esse propósito, reforçamos o nosso compromisso em promover o diálogo e a empatia, reconhecer e respeitar as diferenças individuais, combater todo tipo de assédio e de discriminação, investir em qualificação contínua e fomentar relações interpessoais baseadas na dignidade, no respeito e na comunicação não violenta.

Mensagem do Presidente Conselho de Administração

A Capal é um ambiente onde todos devem se sentir respeitados, seguros e valorizados. O lançamento do Guia de Combate ao Assédio e à Discriminação reforça nosso compromisso com a integridade e a ética em cada uma de nossas ações. Assédio e discriminação são atitudes que não condizem com os valores da Capal e, para erradicá-los, cada colaborador tem um papel essencial. Convidamos todos a conhecerem, entenderem e aplicarem as orientações deste Guia, fortalecendo uma cultura de respeito e inclusão que beneficia toda a nossa comunidade.

Erik Bosch



Mensagem do Presidente Executivo

O respeito, a ética e a integridade formam a base do nosso trabalho na Capal. Com o lançamento do Guia de Combate ao Assédio e à Discriminação, reforçamos o compromisso de promover um ambiente seguro e inclusivo para todos. Este Guia foi elaborado com o propósito de orientar, prevenir e combater práticas que possam ferir a dignidade dos nossos colaboradores. Cada um de nós é responsável por garantir um ambiente onde o respeito prevaleça. Conto com o comprometimento de todos para que a Capal continue sendo um lugar onde todos se sintam valorizados e protegidos.

Adilson Roberto Fuga





Comportamento inadequado e bullying

Ações como comentários ou atitudes que constrangem outras pessoas. São nocivas e depreciativas ao clima organizacional e ambiente de trabalho.

- Piadas impróprias, homofóbicas, sexistas, machistas, racistas, etárias, religiosas, etc.;
- gritos e humilhações;
- xingamentos.



Quando praticados de forma **intencional, direcionada, repetitiva** e **contínua**, o comportamento inadequado se torna assédio.

Assédio moral

Assédio moral é toda conduta abusiva que se repete de forma prolongada e tem por finalidade intimidar, constranger, desqualificar ou manipular emocionalmente a vítima, ferindo sua dignidade, prejudicando sua saúde física ou mental e sua qualidade de vida.

Para a configuração de assédio moral, é necessário que a conduta seja

reiterada e prolongada no tempo, com a intenção de desestabilizar emocionalmente a vítima.



Episódios isolados podem até caracterizar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral.

Classificação e tipologia do assédio moral

O assédio moral pode ser classificado conforme a direção da relação hierárquica.

- **Vertical:** há diferença de posição hierárquica na relação de trabalho podendo ser descendente (assédio praticado por superior hierárquico) ou ascendente (assédio praticado por subordinado).
- **Horizontal:** não há distinção hierárquica na relação de trabalho. Ocorre entre colegas de mesmo nível hierárquico não havendo relação de subordinação.
- **Misto:** cumulação do assédio moral e do assédio horizontal. A vítima é assediada por superiores hierárquicos e por colegas de trabalho com os quais não possui relação de subordinação.



Importante: Para caracterizar o assédio moral, é necessária a identificação conjunta dos seguintes elementos:

- repetição (habitualidade);
- intencionalidade (fim discriminatório);
- direcionalidade (agressão dirigida à pessoa ou a grupo determinado);
- temporalidade (durante a jornada de trabalho, repetição no tempo).

Exemplos de atos que podem configurar assédio moral

Algumas situações comuns que podem caracterizar assédio moral incluem:

- retrain a autonomia de uma pessoa ou contestar sua atuação constante sem justificativa;
- sobrecarregar uma pessoa com novas tarefas ou retirar o seu trabalho habitual sem justificativa;
- atribuição de tarefas humilhantes, inferiores ou impossíveis de serem cumpridas;
- gritar, usar um tom de voz agressivo ou falar de forma desrespeitosa para intimidar a pessoa;
- espalhar fofocas ou divulgar boatos ofensivos para prejudicar a imagem e a reputação de alguém;
- criticar a vida particular da pessoa, atribuir apelidos pejorativos ou postar mensagens depreciativas nas redes sociais;
- evitar a comunicação, dirigindo-se a pessoa apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros;
- ignorar e isolar socialmente a pessoa para que não haja comunicação com os demais colegas;
- desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, a opinião da pessoa;
- constranger alguém de modo frequente, expondo-lhe a situações vexatórias ou humilhantes;
- críticas constantes e injustas sobre o desempenho da pessoa, mesmo quando ela cumpre suas tarefas;
- exclusão deliberada da pessoa de reuniões, treinamentos ou atividades da equipe;
- controlar excessivamente o horário ou as atividades da pessoa de forma desnecessária e opressora.



O que não é assédio moral

Nem todo comportamento incômodo no ambiente de trabalho é considerado assédio moral.

Para que seja caracterizado como tal, é necessário que as atitudes abusivas sejam repetitivas, intencionais e sistemáticas, prejudicando a dignidade e a saúde mental da vítima.

A seguir, algumas situações que não configuram assédio moral:

- críticas construtivas e feedback profissional;
- cobrança de resultados e cumprimento de metas;
- imposição de normas e regras da Cooperativa;
- ações isoladas de conflito ou desentendimentos pontuais;
- diferenças de opinião e conflitos normais de trabalho;
- reorganização de equipe ou mudanças nas atribuições de tarefas;
- medidas disciplinares legítimas;
- condições de trabalho ou situações de risco inerentes à atividade.



Em suma, a cobrança, o feedback e o cumprimento das normas do ambiente de trabalho devem ser aplicados de maneira justa e com respeito, sem exposição desnecessária ou intenção de causar sofrimento.

Assédio sexual

Assédio sexual é qualquer comportamento indesejado de conotação sexual que constrange, humilha, intimida ou perturba a vítima, que tenha o propósito ou produza o efeito de atentar contra a sua integridade física ou psicológica.

Assédio sexual vertical: ocorre quando uma pessoa em posição de poder ou autoridade se vale de sua posição hierárquica para constranger a vítima, com intimidações, pressões ou interferências, com a finalidade de obter algum favorecimento sexual.

Assédio sexual horizontal: ocorre quando não há distinção hierárquica entre a pessoa que assedia e aquela que é assediada, por exemplo, entre colegas de trabalho.

Tipos de assédio sexual

- **Assédio sexual mediante chantagem:** ocorre quando o autor estabelece uma ou mais condições de cunho sexual à vítima para que ela mantenha status, alcance alguma vantagem ou evite algum prejuízo.

- **Assédio sexual mediante intimidação:** ocorre quando o autor se utiliza de investidas sexuais, inoportunas e indesejadas com o intuito de criar uma situação ofensiva, de humilhação ou intimidação contra a vítima, prejudicando sua atuação funcional e desestabilizando o ambiente de trabalho, tornando-o hostil e desconfortável.



Para caracterização do assédio sexual é necessário contato físico?

Não! Essa prática pode ser clara, como expressões verbais ou escritas, ou de formas mais sutis, como comentários, gestos, imagens enviadas por e-mails, redes sociais, entre outros.

A reiteração da conduta não é necessária para caracterização do assédio sexual, logo, um único ato pode ser suficientemente grave para atingir a honra, a dignidade e a moral da vítima.

Exemplos de atos que podem configurar assédio sexual

Algumas situações comuns que podem caracterizar assédio sexual incluem:

- conversar ou contar piadas com caráter sexual com objetivo de constranger o colega;
- enviar e-mail, bilhetes, mensagens ou fazer ligações telefônicas de natureza sexual;
- compartilhar ou mostrar desenhos ou imagens de conotação sexual;
- fazer gestos ou emitir sons de natureza sexual;
- contato físico não desejado;
- convites impertinentes;
- levantar questões inapropriadas sobre a vida particular de alguém;
- perturbação ou ofensas de cunho sexual;
- solicitação de favores sexuais;
- atacar sexualmente.

O que não necessariamente é assédio sexual

- Elogios sem conteúdo sexual;
- paqueras e flertes correspondidos;
- comunicação informal com linguagem coloquial.



Assediar é ofender, humilhar, ameaçar ou intimidar alguém, seja física ou verbalmente, entre outras condutas no local de trabalho.

Importunação sexual

Prática de ato libidinoso (tem finalidade de satisfazer desejo sexual) contra a vontade da vítima.

Não é preciso hierarquia, nem uso de poder e a prática é crime definida pela Lei 13.718/18 (Lei de Importunação Sexual).

Exemplos e atos que podem configurar importunação sexual

- Realizar comentários, compartilhar informações, imagens ou fotos de conotação sexual que podem causar constrangimento às pessoas;
- forçar alguma situação ou relação sexual com outra pessoa sem seu consentimento ou de forma a expô-la indevidamente;
- condutas ou manifestações de cunho sexual dentro das dependências da Capal.



Importunação na internet

Comportamentos indesejados e invasivos praticados em ambientes virtuais, como redes sociais, e-mails, mensagens em WhatsApp ou plataformas de comunicação online.

Esse tipo de comportamento envolve contato insistente, ofensivo ou até ameaçador, causando desconforto, constrangimento e, em casos mais graves, impactos à saúde mental da vítima.

Exemplos de atos que podem configurar importunação na internet

- Envio constante de mensagens, especialmente quando a pessoa já deixou claro que não deseja contato. Inclusão de comentários em redes sociais, em fotos, em posts e em mensagens privadas;
- monitoramento obsessivo e invasivo da vida de alguém, acompanhamento de todas as suas interações online e até comentando de forma insistente em todas as publicações;
- envio de mensagens, imagens ou vídeos de teor sexual sem o consentimento da outra pessoa;
- práticas que envolvem humilhação, intimidação e ofensas contínuas para prejudicar a vítima emocionalmente, como xingamentos públicos, exposição de segredos, difamação ou fofocas;
- ameaças de expor informações pessoais para chantagear a vítima, geralmente visando obter favores ou dinheiro.

Como agir diante de uma situação em que você está sofrendo assédio

- Repudie a atitude do autor. Resista. Diga, claramente, NÃO ao autor do assédio;
- evite permanecer a sós com o autor do assédio;
- procure sempre ter a presença de outras pessoas como testemunhas;
- anote, com detalhes, informações sobre as situações de assédio sofridas, tais como data, hora, local, conteúdo das conversas, pessoas envolvidas, testemunhas e o que mais achar necessário;
- não mantenha segredo. É fundamental falar com alguém de sua confiança, não se isole;
- procure solidariedade, ajuda mútua e estratégias coletivas para enfrentar o problema, sem fazer intrigas;
- busque uma rede de apoio que ajude você a lidar com a situação;
- procure suporte emocional e afaste o sentimento de culpa e/ou inferiorização;
- lembre-se que a irregularidade da conduta não depende do comportamento da vítima, mas sim do autor;
- converse com seu superior imediato ou com o Setor de Compliance;
- denuncie por meio dos canais oficiais indicados pela Capal.

Como agir se você testemunhar ou tiver conhecimento de uma situação de assédio

- Ofereça apoio à vítima, inclusive na coleta de provas;
- disponibilize-se como testemunha;
- não culpe nem minimize a experiência da pessoa assediada;
- informe a situação ao seu superior imediato ou ao Setor de Compliance;
- denuncie por meio dos canais oficiais indicados pela Capal.



Importante: Não é permitida qualquer forma de hostilidade, bullying e humilhação com as pessoas na Capal. Então, reforçamos o compromisso de apurar e combater quaisquer situações que possam ser caracterizadas como assédio.

Discriminação

Discriminação é toda distinção, exclusão, restrição ou preferência em razão de raça, etnia, cor, sexo, gênero, religião, deficiência, opinião política, origem social, idade, orientação sexual, identidade e expressão de gênero.

Tipos de discriminação

- Direta: ocorre quando alguém é tratado injustamente por pertencer a um grupo minoritário.
- Indireta: ocorre quando práticas ou políticas, aparentemente neutras, acabam por prejudicar grupos minoritários.
- Flagrante: ocorre de forma aberta e inequívoca por meio de ações e de discursos que defendem abertamente práticas discriminatórias.
- Sutil: é mais comum e frequente, e acontece por meio de comportamentos insidiosos e naturalizados, cujo propósito discriminatório é mantido oculto.

Tais práticas são abusivas e representam ameaças aos direitos e liberdades fundamentais de todas as pessoas, como por exemplo, a sua dignidade e a sua privacidade.



Importante lembrar que, respeitar a diversidade, em seus vários aspectos, é também respeitar os Direitos Humanos e a legislação vigente, que devem ser observados em qualquer circunstância.

Cuidado com expressões racistas, que às vezes utilizamos sem perceber ou por desconhecimento.

Termo utilizado	Troque por
Humor negro	Humor ácido
A coisa tá preta	A situação é difícil, o caso é complexo ou a coisa está complicada
Denegrir	Humilhar, menosprezar
Criado-mudo	Mesa de cabeceira
Mercado negro	Mercado ilegal
Mulata, morena	Chame a pessoa pelo seu nome ou, se não a conhece, pergunte como quer ser chamada.
Cabelo ruim	Cabelos crespos
Inveja branca	Não troque por nada, simplesmente não use, pois inveja não é boa de jeito nenhum
Chuta que é macumba	Sai daqui ou para longe de mim
Dia de branco	Dia de trabalhar
Judiar	Não use e evite também "judiação" e "judieira"
Samba do crioulo doido	Confusão, desordem ou bagunça

A seguir, outras expressões muito comuns que podem ser consideradas ofensivas e como substituí-las no seu vocabulário cotidiano.

Termo utilizado	Troque por
Fulano é braço curto	Fulano não está disposto a colaborar muito no projeto
Não temos braços para fazer isso	Não temos recursos suficientes para realizar o projeto
Dar uma de João sem braço	Fazer-se de desentendido
Você deu uma mancada com fulano	Você fez besteira, vacilou, cometeu um erro
Fingir demência	Fazer-se de desentendido
Você está cego/surdo/mudo?	Você está/foi desatento
Ele é uma pessoa normal	Pessoa sem deficiência. (Use só se for inevitável fazer essa diferenciação.)



Importante: A Capal está comprometida em proporcionar aos colaboradores um bom ambiente de trabalho, que promova a diversidade e relações baseadas na confiança e no respeito, não tolerando qualquer forma de assédio moral ou sexual, intimidação ou discriminação em todas as instâncias.



Boas práticas adotadas pela Capal

- A Cooperativa considera como princípio a valorização das pessoas. São elas que a fazem funcionar diariamente, inovar e continuar crescendo;
- A Cooperativa procura estabelecer relações de trabalho sustentáveis, por meio de delegação de atividades, com base no respeito, na ética e na transparência, além de estar em conformidade com a legislação vigente;
- A gestão de pessoas busca atender as necessidades da Cooperativa e valorizar os colaboradores, por meio de processos que proporcionem o seu desenvolvimento e o clima organizacional, tendo o mérito como base do reconhecimento;
- As lideranças são os principais responsáveis pelo desenvolvimento de um ambiente onde as pessoas estão comprometidas com o seu trabalho e empenhadas em dar o seu melhor para garantir o sucesso da Cooperativa;
- Os colaboradores são tratados com dignidade e com abertura para o diálogo e para contraditório;
- Os processos de gestão de pessoas estão integrados e alinhados às necessidades da Cooperativa e estimulam a produtividade e a sua capacidade de inovação;
- Desenvolvimento das pessoas para o alcance das metas de negócios e a preservação da capacidade técnica e de gestão da Cooperativa.



Como prevenir, comprovar e combater

Para transformar a cultura organizacional e prevenir casos de assédio e discriminação, é fundamental apurar e punir os autores de tais condutas. Medidas disciplinares possuem um efeito preventivo em toda a Cooperativa.

Entre as ações preventivas, destacam-se:

- Incentivar uma cultura de diálogo aberto e participação entre gestores e equipes;
- Definir claramente as atribuições de cada cargo e evitar o desvio de função;
- Promover ações de conscientização para enfrentamento ao assédio;
- Capacitar líderes para uma gestão humanizada, com foco em relações de trabalho saudáveis.

Como posso contribuir

A diversidade e o respeito a todos são essenciais para manter uma cultura organizacional saudável, inovadora e inclusiva e vai além de apenas questões éticas ou cumprimento de leis, mas contribuem significativamente para o atendimento dos objetivos da Cooperativa.

A seguir, algumas práticas recomendadas que têm como base o respeito que é um dos valores adotados pela Capal.

Gêneros

- Incentive um ambiente onde oportunidades são oferecidas sem preconceitos relacionados ao gênero, evitando atribuir posições com base em estereótipos;
- Evite julgamentos relacionados ao estado civil, condição reprodutiva ou parentalidade, assegurando que todos sejam avaliados por suas competências profissionais;
- Não faça piadas, comentários, expressões e xingamentos que reforcem estereótipos, promovendo uma comunicação respeitosa e inclusiva;
- Reconheça a maternidade e a paternidade como aspectos naturais da vida pessoal, sem associá-los a uma limitação profissional;
- Não associe o feminino à maternidade, respeitando a diversidade de

escolhas e experiências individuais;

- Adote atitudes colaborativas ao invés de competitivas, promovendo um ambiente de trabalho onde a cooperação e o respeito predominem.

Etnias

- Faça a avaliação de colaboradores apenas com foco no desempenho e habilidades, sem influência de raça, etnia ou ascendência;

- Incentive e valorize a diversidade no ambiente de trabalho, promovendo um espaço mais inclusivo, justo e produtivo para todos;

- Rejeite e não tolere piadas, brincadeiras ou atitudes racistas que possam ofender e desmotivar colaboradores, estabelecendo uma cultura de respeito e inclusão.

Pessoas LGBTQIA+

- Lembre-se que identidade de gênero e orientação sexual são apenas parte da personalidade de alguém, então evite focar conversas nesses temas;

- Use expressões como “orientação sexual” e “identidade de gênero” e evite termos inadequados, como “escolha”, “opção” ou “preferência”;

- Não tolere piadas ou comentários preconceituosos e pratique o respeito em todas as interações;

- Considere todos os tipos de possibilidade de casais durante as datas comemorativas;

- Nunca presuma que um homossexual “deve”, “precisa” ou “quer” se assumir publicamente, pois isso é uma questão de foro íntimo e sua privacidade deve ser respeitada;

- Dirija-se a colaboradores trans pelo nome que escolheram (identidade social).

Pessoas com Deficiência

Deficiência Física

- Pergunte antes de ajudar e evite segurar ou apoiar-se na cadeira de rodas sem consentimento;

- Mantenha áreas comuns livres de obstáculos e acompanhe o ritmo da pessoa, caso ela se locomova mais devagar;

- Converse na mesma altura de um cadeirante para promover conforto na comunicação;

- Incentive o uso de uma linguagem respeitosa e inclusiva, evitando termos pejorativos ou estereótipos;
- Pergunte se a pessoa precisa de ajuda antes de oferecer. Não presuma que ela é incapaz de realizar tarefas;
- Garanta que todos possam participar de reuniões, eventos e atividades de equipe, promovendo adaptações quando necessário.

Deficiência Visual

- Use um tom de voz normal, anuncie antes de tocar na pessoa e descreva o ambiente e possíveis obstáculos;
- Evite mudanças inesperadas na disposição dos móveis e deixe o corrimão livre em escadas;
- Oriente a pessoa em novos ambientes e informe se for se ausentar, para maior segurança.

Deficiência Intelectual

- Trate a pessoa com respeito à sua faixa etária, sem infantilização;
- Ofereça instruções simples e diretas e valorize as habilidades, respeitando o tempo de aprendizagem;
- Considere que pessoas com deficiência intelectual podem desempenhar diversas funções bem, especialmente com rotinas definidas.

Deficiência Auditiva

- Mantenha contato visual, fale pausadamente e com tom de voz normal, usando gestos se necessário;
- Dirija-se diretamente à pessoa, não ao intérprete, e ofereça recursos de acessibilidade, como intérprete de Libras em eventos quando necessário;
- Evite termos inadequados como “surdo-mudo” e incentive o aprendizado de Libras.



CIPAA: você sabia?

Em 2022, a atuação da CIPA foi ampliada, e seu nome foi alterado para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio – CIPAA. A inclusão do tema do assédio busca assegurar um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, promovendo tanto a prevenção quanto o combate ao assédio moral e sexual.

A CIPAA é uma comissão regulamentada pela legislação brasileira, composta por trabalhadores e representantes do empregador eleitos para essa função. Seu propósito é promover a segurança e a saúde dos colaboradores, atuando na prevenção de acidentes, doenças ocupacionais e, agora, do assédio no ambiente de trabalho, visando conciliar o exercício do trabalho com a preservação da vida e o seu bem-estar.

O que diz a lei

No Brasil, diversas legislações e normativos abordam e criminalizam práticas de assédio moral, assédio sexual, importunação sexual, importunação virtual e discriminação no ambiente de trabalho, visando proteger os direitos e a dignidade dos colaboradores.

A seguir, relação das principais leis e normativos que tem como objetivo a criação de um ambiente de trabalho respeitoso, igualitário e seguro, promovendo a integridade e o bem-estar dos colaboradores.

Tema	Normativo Legal	Considerações
Assédio Moral	Constituição Federal	O art. 1º, inciso III, protege a dignidade da pessoa humana e o art. 5º veda qualquer forma de discriminação.
Assédio Moral	Consolidação das Leis de Trabalho - CLT	Embora não tenha previsão específica sobre assédio moral, a CLT protege o trabalhador contra práticas abusivas que comprometam sua saúde e dignidade.
Assédio Moral	Lei nº 14.457/2022	Implementa o Programa Emprega + Mulheres e atualiza normas para combater práticas de assédio moral e sexual, especialmente em relação ao trabalho de mulheres e condições para um ambiente de respeito e igualdade.
Assédio Moral	Normas Regulamentadoras - NRs	Especialmente a NR-01 e a NR-05, determinam que as comissões internas, como a CIPAA, incluam a pauta do combate ao assédio moral em suas atuações.
Assédio Sexual	Código Penal	O art. 216-Aº, define e penaliza o assédio sexual, considerando como crime o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, especialmente em relações de hierarquia ou ascendência.
Assédio Sexual	Constituição Federal	A proteção contra o assédio sexual está implícita nas garantias fundamentais à dignidade e à segurança do indivíduo.
Assédio Sexual	Consolidação das Leis de Trabalho - CLT	O art. 483º, estabelece que o trabalhador que sofrer assédio sexual pode solicitar rescisão indireta do contrato de trabalho, com as mesmas indenizações de uma demissão sem justa causa.

Tema	Normativo Legal	Considerações
Importunação Sexual e Virtual	Lei nº 13.718/2018	Acrescentou o art. 215-A ao Código Penal, criminalizando a importunação sexual, que ocorre quando alguém pratica atos libidinosos sem consentimento, como beijos forçados ou toques inapropriados. Esta lei também tipifica o compartilhamento de imagens íntimas sem consentimento, punindo importunação virtual.
Importunação Sexual e Virtual	Lei nº 12.965/2014 – Marco Civil da Internet	Esta lei prevê princípios, direitos e deveres para o uso da internet no Brasil, protegendo a privacidade dos usuários e coibindo práticas de importunação virtual, como a divulgação não autorizada de imagens ou mensagens.
Importunação Sexual e Virtual	Lei nº 14.132/2021	Esta lei prevê o crime de perseguição (ou stalking) no Código Penal.
Discriminação	Constituição Federal	Art.3º e Art.5º garantem a igualdade de direitos e proíbem qualquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, seja por gênero, raça, cor, idade ou qualquer outro motivo.
Discriminação	Lei nº 9.029/1995	Proíbe práticas discriminatórias no acesso a emprego ou sua manutenção por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, entre outros.
Discriminação	Consolidação das Leis de Trabalho - CLT	O art. 373-Aº, veda discriminação contra a mulher no ambiente de trabalho, em situações como contratação, remuneração e promoção.

Tema	Normativo Legal	Considerações
Discriminação	Lei nº 7.716/1989	Define os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional, estabelecendo sanções específicas para casos de discriminação no ambiente de trabalho.
Discriminação	Lei nº 13.146/2015	O art. 88º define como crime praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência.
Disposições Complementares	Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT	Convenção nº 111 (discriminação no emprego) e a Convenção nº 190 (violência e assédio no mundo do trabalho), ajudam a orientar as legislações nacionais e a promover um ambiente de trabalho inclusivo e livre de assédio e discriminação.

Contato com o Setor de Compliance

Através do canal, é possível esclarecer o atendimento de dúvidas relacionadas à aplicação deste guia, das políticas de Compliance no dia a dia e sobre comportamentos e dilemas éticos e de conduta.

O canal está disponibilizado através dos seguintes meios:



E-mail: compliance@capal.coop.br



Contato: (43) 3512-1107 / (43) 99963-3832

Canal de Denúncias

Caso você vivencie ou presencie algum comportamento inadequado, que possa entrar em conflito com este Guia, registre a sua manifestação por meio dos canais oficiais.

-  **Website:** www.ouvidordigital.com.br/capal
-  **Telefone:** 0800 591 2213 | capal_pt | capal_en
-  **Whatsapp:** +55 (31) 8947-7889 | capal_pt | capal_en

