

# CARTILHA DE CONDUTA INCLUSIVA E ANTIASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO



# NA CNH ESTAMOS COMPROMETIDOS A CONSTRUIR UM LUGAR DIVERSO, JUSTO E INCLUSIVO

onde todas as pessoas são valorizadas e incentivadas a assumir responsabilidade e **fazer a diferença**. Definimos, globalmente, metas de Diversidade e Inclusão para impactarmos internamente nossa cultura e nossas comunidades.

# A CNH TAMBÉM PROMOVE E APOIA A EXISTÊNCIA **DE UM AMBIENTE DE TRABALHO SADIO**

organizado e harmonioso, visando à valorização do ser humano e o seu bem-estar.

**Uma conduta respeitosa no ambiente de trabalho é essencial em todos os aspectos das relações profissionais.**

Todas as nossas pessoas, stakeholders e concessionárias devem seguir essas diretrizes em todos os ambientes onde exista uma relação de trabalho, incluindo fábricas, escritórios, lojas de concessionárias, eventos, reuniões, feiras e em todas as formas de comunicação, como trocas de e-mails e mensagens.





## PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Vamos começar entendendo o que é assédio:

Trata-se de qualquer ação que cause **desconforto, dor ou humilhação a alguém**. Isso pode vir de várias formas: pode ser uma palavra, um gesto ou até uma postura que prejudique outra pessoa no trabalho.

## VAMOS VER OS TIPOS **DE ASSÉDIO MAIS COMUNS:**

- Assédio moral
- Assédio sexual
- Assédio virtual
- Assédio psicológico
- Assédio patrimonial



## ASSÉDIO MORAL

Processo contínuo de **condutas abusivas** que, independentemente de intencionalidade, **atentam contra a integridade, a identidade e a dignidade humana da pessoa.**

Se manifesta por meio da degradação das relações socioprofissionais e do ambiente de trabalho, da exigência de tarefas desnecessárias ou exorbitantes, da discriminação, da humilhação, do constrangimento, do isolamento, da exclusão social, da difamação e/ou do abalo psicológico.

# ASSÉDIO SEXUAL

**Conduta de conotação sexual** praticada contra a vontade de alguém, **de modo verbal, não verbal e/ou físico**, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos e/ou outros meios. É feita para perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar para ela um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante e/ou desestabilizador.





## ASSÉDIO VIRTUAL

Acontece **on-line** e é praticado por pessoas que **usam a tecnologia para ofender, hostilizar e/ou importunar** uma pessoa ou um grupo específico. Esse tipo se expressa por meio de ameaças, comentários sexuais ou pejorativos, divulgação de dados ou informações pessoais e a propagação de discursos de ódio feitos na internet.

## ASSÉDIO PSICOLÓGICO

Pode ocorrer de várias maneiras e pode se manifestar por meio de comportamentos **ofensivos, persistentes, insultuosos, abusivos, intimidatórios e até mesmo por meio do abuso de poder.**

## ASSÉDIO PATRIMONIAL

É uma forma de **abuso financeiro** que ocorre quando alguém utiliza **meios coercitivos para obter controle ou benefícios sobre os bens e recursos financeiros de outra pessoa**. Esse tipo de assédio pode envolver manipulação, intimidação, ameaças, fraude e/ou qualquer outra forma de exploração financeira, visando prejudicar ou controlar a vítima.

**Não toleramos formas de discriminação, assédio moral ou sexual em qualquer ambiente de trabalho.**



# VIOLÊNCIA E AMEAÇAS

Violência e ameaças de violência, tanto on-line quanto off-line, são estritamente proibidas na CNH. **Qualquer forma de agressão, seja física ou verbal, é inaceitável.** Isso abrange comportamentos que possam molestar, perturbar ou ofender, atingindo a dignidade, a integridade ou a condição psicológica das pessoas.

O porte de armas ou a guarda de qualquer tipo de arma nas dependências da CNH ou durante o exercício de atividades de trabalho é expressamente proibido, a menos que seja parte da função do colaborador e devidamente autorizado pela empresa. Tais profissionais devem estar identificados e tecnicamente habilitados para o uso adequado das armas, que devem ser utilizadas apenas como ferramentas de trabalho e nunca para violência.

**Prezamos por um ambiente seguro e respeitoso para todos os colaboradores.**

## REUNIÕES E EVENTOS

Garanta que **todas as interações durante reuniões e eventos sejam respeitosas e inclusivas, e que todas as pessoas presentes sejam tratadas com equidade e respeito.**

Encoraje a participação ativa de todas as pessoas para que cultivem e adotem comportamentos inclusivos e participem ativamente na correção de atitudes inadequadas.





## INTERAÇÕES E COMUNICAÇÃO

Utilize uma **linguagem respeitosa e inclusiva** em todas as interações profissionais, **pessoalmente ou por escrito**, atentando ao tom e evitando comentários ofensivos.

Evite comentários ou piadas que possam ser ofensivos ou discriminatórios, mesmo que de forma supostamente "inofensiva".

## TROCAS DE E-MAILS E COMUNICAÇÕES ESCRITAS

Utilize uma **linguagem clara, objetiva e inclusiva** em todos os e-mails e documentos escritos, evitando interpretações inadequadas.

Evite o uso de linguagem agressiva, sarcástica ou depreciativa em comunicações escritas, mantendo sempre um tom profissional e respeitoso.





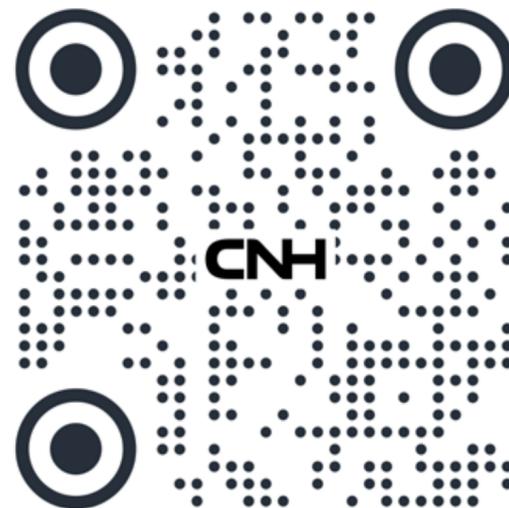
## CONCLUSÃO

A CNH está comprometida em **criar e manter um ambiente de trabalho inclusivo, seguro e respeitoso para todas as pessoas.** As condutas inadequadas citadas nesse material são uma violação séria dos valores da empresa e serão tratados com rigor, independentemente do status hierárquico ou posição ocupada.

**Ao seguir essas diretrizes, todos contribuem para uma cultura organizacional positiva e saudável.**

Em caso de violação ou suspeita de transgressão, comunique para que medidas adequadas sejam tomadas. Toda denúncia será tratada com imparcialidade, transparência e confidencialidade.

A denúncia pode ser feita de forma anônima pelo CNH Compliance Helpline.



Caso você seja vítima de agressão ou ameaça de agressão, observe ainda o seguinte passo a passo: **a)** dentro do possível, registre o ocorrido por fotos, vídeos ou gravação de voz; **b)** retire-se do local, preservando a integridade física e psicológica sua e dos demais envolvidos; **c)** informar o fato ao gestor, Recursos Humanos, Jurídico ou Compliance para que providências e orientações adicionais possam ser feitas; **d)** comparecer à delegacia mais próxima e registrar o boletim de ocorrência - essa iniciativa é presencial e indelegável, pois haverá necessidade de prestar esclarecimentos e, eventualmente, exame de corpo de delito.





**Breaking  
New Ground**  
Innovation Sustainability Productivity

**BUILT WITH  
INTEGRITY.**