



**Sobre os valores do
Código de Ética,
Conduta e Integridade
da CAXA, Assédio Moral
e
Assédio Sexual**
**Orientação para
Aprendizes e Estagiários(as)**

APRESENTAÇÃO

Olá, Aprendiz ou Estagiário(a)!

Você já conhece o Código de Ética, Conduta e Integridade da CAIXA?

É um documento que traduz o modo de se comportar na CAIXA e está disponível no endereço:

<https://caixa.sharepoint.com/sites/pessoas/SitePages/Empregado-Relacoes-de-Trabalho-Aprendizagem-e-Estagio.aspx?>

Ele está descrito em 5 valores. Cada valor é composto por princípios e, nesta cartilha, apresentaremos os mais importantes para o desenvolvimento das suas atividades e observações no dia a dia.

Elencamos a seguir todos os valores e os principais princípios de cada valor que se aplicam às suas atividades na CAIXA:



CAIXA



RESPEITO

1º PRINCÍPIO: As pessoas na CAIXA são tratadas com ética, justiça, respeito, cortesia, igualdade e dignidade.

Discriminação na CAIXA não se encaixa! Por isso devemos estar atentos ao nosso comportamento, nos policiando para não adotar um comportamento discriminatório e, portanto, infringindo a esse princípio. Bem como, você deve denunciar caso sofra ou presencie alguma atitude de discriminação.

2º PRINCÍPIO: Exigimos de empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe, absoluto respeito pelo ser humano, pelo bem público, pela sociedade e pelo meio ambiente.

Você não deve provocar ou constranger qualquer pessoa no ambiente de trabalho, e caso, sofra situações de provocação e constrangimento no ambiente de trabalho que diminuam o seu amor próprio e a sua integridade moral utilize nossos canais de denúncia.

Mas o que isto significa?

Que temos de tratar os empregados, clientes, fornecedores, parceiros e você, que é aprendiz ou estagiário, com todos esses cuidados.

3º PRINCÍPIO: Repudiamos todas as atitudes de preconceitos relacionadas à origem, gênero, raça/cor, geração, religião, credo, classe social, incapacidade física, orientação sexual/identidade de gênero e quaisquer outras formas de discriminação.

A palavra Colaboradores indica que também é responsabilidade dos nossos Aprendizes e Estagiários absoluto respeito pelo ser humano, pelo bem público, pela sociedade e pelo meio ambiente.

5º PRINCÍPIO: Preservamos a dignidade de empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe, em qualquer circunstância, com a determinação de eliminar situações de assédio, de provocação e constrangimento no ambiente de trabalho que diminuam o seu amor-próprio e a sua integridade moral.



HONESTIDADE



1º PRINCÍPIO: No exercício profissional, os interesses da CAIXA estão em 1º lugar nas mentes dos nossos empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe, em detrimento de interesses pessoais, de grupos ou de terceiros, de forma a resguardar a lisura dos seus processos e de sua imagem.

Nosso trabalho na CAIXA prevalece em relação ao nosso interesse pessoal e, assim, nosso comportamento está em conformidade com as normas, fortalecendo a imagem da Empresa.

4º PRINCÍPIO: Não admitimos práticas que fragilizem a imagem da CAIXA e comprometam o seu corpo funcional.



Nossas ações são voltadas a proteger a imagem da CAIXA e de todos que nela trabalham.



COMPROMISSO

1º PRINCÍPIO: Os empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe, estão comprometidos com a uniformidade de procedimentos e com o mais elevado padrão ético no exercício de suas atribuições profissionais.

A uniformidade de procedimentos no ambiente de trabalho reflete o compromisso ético.

5º PRINCÍPIO: Prestamos orientações e informações corretas aos nossos clientes para que tomem decisões conscientes em seus negócios.

A correta comunicação com o cliente é fundamental para a decisão consciente, caso tenha alguma dúvida, antes de passar qualquer informação consulte um empregado CAIXA.

6º PRINCÍPIO: Buscamos relações de trabalho justas, a melhoria das condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho, preservando a qualidade de vida dos que nele convivem, com o respeito e a valorização das pessoas em sua diversidade e dignidade, com confiança mútua, cooperação, meritocracia e solidariedade.

Como uma empresa forte, a CAIXA promove qualidade de vida para todos que nela trabalham. Caso você se sinta prejudicado com suas condições de segurança e saúde do ambiente de trabalho, converse com o seu gestor em busca de melhorias para o seu aprendizado e desenvolvimento.

7º PRINCÍPIO: Preservamos o sigilo e a segurança das informações e atuamos para garantir a confidencialidade, a integridade, a disponibilidade e a autenticidade das informações.

Sigilo e segurança da informação são importantes aqui na CAIXA, lembramos que o vazamento de informações é crime.



TRANSPARÊNCIA



6º PRINCÍPIO: Valorizamos o processo de comunicação interna, disseminando informações relevantes relacionadas aos negócios e às decisões corporativas.

Informações relevantes para os negócios fazem parte da comunicação interna.



RESPONSABILIDADE



1º PRINCÍPIO: Pautamos nossas ações nos preceitos e valores éticos deste Código, de forma a resguardar a CAIXA de ações e atitudes inadequadas à sua missão e imagem, e a não prejudicar ou comprometer, direta ou indiretamente, empregados, colaboradores, dirigentes, membros estatutários e representantes em órgãos estatutários de empresas de que participe.

Proteger a imagem da CAIXA e de todos os que aqui trabalham demonstra responsabilidade.

2º PRINCÍPIO: Zelamos pela proteção do patrimônio público, com a adequada utilização das informações, dos bens, equipamentos e demais recursos colocados à nossa disposição para a gestão eficaz dos nossos negócios.



Tudo que é colocado à disposição daqueles que na CAIXA trabalham para a execução de suas atividades, deve ser bem cuidado.



4º PRINCÍPIO: Garantimos proteção contra qualquer forma de represália ou discriminação profissional a quem denunciar as violações a este Código, como forma de preservar os valores da CAIXA.

Atos de represália ou discriminação na CAIXA, não se encaixa! Denuncie!

OUTROS TEMAS RELACIONADOS A ÉTICA NA CAIXA

ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL



A CAIXA publicou uma cartilha específica sobre esses temas de modo a orientar todos os que trabalham nesta Empresa.

Ela está disponível no endereço:

<https://caixa.sharepoint.com/sites/pessoas/SitePages/Empregado-Etica-e-Conduca-Programa-de-Integridade-Assedio.aspx>

COMO POSSO SABER SE UMA CONDUTA É ASSÉDIO MORAL?

Assédio Moral - é a exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras, no âmbito das relações de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.







ASSÉDIO MORAL

Alguns exemplos de comportamentos que caracterizam o assédio moral são:






- Ameaçar subordinados, de forma constante e injustificada de demissão, de transferência ou destituição de função gratificada;
 - Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são estabelecidas para outros empregados e daquelas instituídas pela CAIXA, com o objetivo de prejudicar empregado, dirigente ou colaborador;
 - Dar causa, incentivar, não se opor e não denunciar quaisquer situações de humilhação, intimidação, discriminação, exposição ao ridículo, hostilidade ou constrangimento na presença de outros ou de forma privada;
 - Utilizar-se de palavras ou gestos grosseiros e inadequados, comentários maliciosos, insultos preconceituosos ou discriminatórios, apelidos pejorativos, bullying e piadas inoportunas;
 - Comportar-se de forma a desestabilizar emocional e profissionalmente qualquer pessoa, utilizando-se de acusações, ofensas, gritos e/ou humilhações públicas;
 - Segregar empregado ou colaborador no ambiente de trabalho, mediante isolamento físico para que não haja comunicação com os demais colegas e/ou omitir-se de adotar comunicação direta.
- Impor punições vexatórias a empregados e colaboradores;
- Retirar a autonomia do empregado e/ou colaborador, reiteradamente, contrariando as competências e tarefas normativamente atribuídas ao exercício do cargo ou função;
- Sobrecarregar o empregado e/ou colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar sem justo motivo institucional comunicado, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ironizar e/ou expor de forma vexatória as opiniões do empregado e/ou colaborador;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos manifestamente incompatíveis para a finalização de um trabalho;
- Omitir ou manipular informações necessárias, de forma recorrente, deixando de repassá-las com a devida antecedência para que o colaborador realize suas atividades;
- Realizar vigilância excessiva sobre os empregados e/ou colaboradores em seu ambiente de trabalho;
- Limitar o número de vezes que o empregado e/ou colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Instigar o controle de um empregado e/ou colaborador por outro, criando uma vigilância fora do contexto da estrutura hierárquica;
 - Pressionar o empregado e/ou colaborador para que não exerçam seus direitos trabalhistas;
 - Interferir em processos de seleção visando dificultar ou impedir a promoção do empregado e/ou colaborador por motivos pessoais, perseguição ou discriminação.

COMO DIFERENCIAR O ASSÉDIO DE UM ATO DE GESTÃO?

Todos os dias os gestores na CAIXA tomam decisões necessárias para o bom andamento das atividades. Então, os atos de gestão não caracterizam assédio moral, como por exemplo:

 <p>atribuir tarefas aos subordinados</p>	 <p>transferir empregado e ou colaborador para outra unidade ou equipe por interesse da administração</p>	 <p>alterar a jornada de trabalho</p>	 <p>destituir o empregado da função gratificada com motivação manifesta e de acordo com as normas internas.</p>
--	--	--	--

Outros comportamentos também não caracterizam o assédio moral, a saber:

 <p>conflito esporádico entre colegas e chefia</p>	 <p>avaliações do trabalho realizadas por colegas e superiores quando não ocorrerem em público e que não exponham a situações vexatórias</p>	 <p>críticas construtivas</p>
 <p>exercício de atividade que o empregado e ou o colaborador considere estressante e desgastante psicologicamente, e que seja vinculada ao mandato da unidade. Eventual sobrecarga de trabalho, só será vista como assédio moral, se for utilizada para desqualificar ou punir o empregado e ou colaborador</p>	 <p>falhas de tecnologia, ergonomia, má iluminação do ambiente que não tenham sido direcionadas intencionalmente a um empregado e ou colaborador, não representam assédio moral. Devem ser tratadas como questão de gestão e serem melhoradas pela CAIXA</p>	

E COMO POSSO SABER SE UMA CONDUCTA É ASSÉDIO SEXUAL?

Assédio Sexual - Conduta de conotação sexual, reiterada ou não, praticada contra a vontade de alguém, sob forma verbal, não verbal ou física, manifestada por palavras, gestos, contatos físicos ou outros meios, com o efeito de perturbar ou constranger, restringindo a liberdade sexual da vítima com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual.

Quais os comportamentos que caracterizam o assédio sexual?

- Utilizar-se de gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual ou de duplo sentido;
- Interagir por meio de conversas indesejáveis e ofensivas sobre temas íntimos;
- Insistir em convites amorosos indesejados;
- Enviar mensagens, por qualquer meio, ou até mesmo realizar ligações, como meio de intimidação, com teor sexual para pessoa com quem mantém apenas relação de trabalho;
- Perseguição e perturbação na internet, nas redes sociais, inclusive nas ruas;
- Capturar, vaziar ou ameaçar vaziar imagens íntimas propositalmente de forma a obter favores ou vantagens sexuais;
- Tecer comentários sobre atributos físicos e vestimentas, de forma a constranger, diminuir ou intimidar;
- Fazer referências à sexualidade, orientação sexual, identidade de gênero ou corpo de qualquer pessoa, bem como observações obscenas, brincadeiras, provocações sexuais ou convites insistentes e/ou impertinentes e não desejados;
- Abordar de forma grosseira e ofensiva qualquer pessoa com propostas inadequadas e de cunho sexista;
- Oferecer vantagem de qualquer natureza, ou ainda, mediante chantagem ou ameaça de destituição de função, transferência de unidade, ou qualquer ato com efeito prejudicial à atividade laboral de empregado ou colaborador, de forma a obter favores ou vantagens sexuais;
- Promover contatos físicos inadequados ou indesejados em empregado, colaborador ou cliente;
- Constranger empregado, colaborador ou cliente, mediante convite, abordagem e/ou insinuação, explícitas ou veladas, de cunho sexual;
- Adotar comportamento de cunho sexual, com efeito de desestabilizar a atuação laboral de empregado, colaborador ou cliente, mediante situação ofensiva, de intimidação e/ou humilhação.

DICA DE OURO SOBRE O ASSÉDIO SEXUAL



Elogios sem conteúdo sexual, cantadas, paqueras ou flertes não necessariamente constituem assédio sexual, embora possam ser considerados inadequados no ambiente de trabalho ou até configurarem outros crimes ou contravenções.

O assédio sexual pode ser caracterizado por atitudes pontuais ou habituais.

COMO PREVENIR O ASSÉDIO MORAL E O ASSÉDIO SEXUAL?

Por meio da informação. Todos devem saber os comportamentos e ações que não são aceitáveis na CAIXA.

O que devemos fazer quando identificamos um comportamento em desacordo com os valores do Código de Ética, Conduta e Integridade?

Se você se sente vítima ou já testemunhou atos que configuram infringência ao Código de Ética, Conduta e Integridade denuncie!

A denúncia é centralizada no **CANAL DE DENÚNCIAS**, permite o anonimato do denunciante e não guarda registro do local de onde partiu a ligação ou o acesso pelo computador, tablet, celular.

Opções:



Internet: por meio de um formulário de denúncias disponível no endereço [https://canalconfidencial.com.br/caixa/\(website\)](https://canalconfidencial.com.br/caixa/(website)) ou <http://www.caixa.gov.br/denuncia> (internet CAIXA)



Telefone: Ligue gratuitamente para 0800 721 0738 e receba atendimento de uma equipe especializada, 24 horas por dia, nos 7 dias da semana.

QUERO FAZER UMA DENÚNCIA. O QUE ELA PRECISA CONTER?

A denúncia precisa ter os seguintes requisitos:



Descrição da conduta supostamente antiética.



Identificação do denunciado, caso seja possível.



Apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados ou indicação de testemunhas.

PALAVRAS FINAIS

No trabalho na CAIXA levamos em conta todos os princípios que expressam os valores, pois acreditamos que eles fortalecem os relacionamentos internos e externos, bem como os negócios.

Todos nós que desenvolvemos alguma atividade na CAIXA, seja como dirigente, empregado, estagiário, aprendiz, terceirizado, temos responsabilidades no cumprimento de normas e na adoção de comportamento adequado, de acordo com o Código.

Se você tem conhecimento ou foi alvo de algum comportamento que não esteja de acordo com o previsto no Código de Ética, Conduta e Integridade da CAIXA, poderá registrar denúncia no Canal de Denúncia nos endereços citados anteriormente.

Vamos juntos vivenciar os princípios do Código de Ética, Conduta e Integridade da CAIXA construindo um círculo de defesa da imagem e das pessoas que trabalham nesta Empresa.

FONTE:

BRASIL, CAIXA. Corregedoria. Código de Ética, Conduta e Integridade da CAIXA, DF, 2023.

Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual – Cartilha da CAIXA de orientação aos dirigentes, empregados e colaboradores. Julho, 2022.



CAIXA