

Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual

Órgão gestor: ASSGER

Nº Processo: SEI-100006/000869/2023

Tipo: POL - Padrão de Política

Processo: Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual

Órgão aprovador: CONADM

Data de aprovação: 19/06/2023

Status: **Ativo**

1. OBJETIVO

A política de prevenção e enfrentamento do assédio no trabalho tem por objetivo definir diretrizes e a estrutura para implementação de ações que vão desde a sensibilização e a produção de informações sobre o tema até o tratamento das denúncias dos casos de assédio moral e sexual no trabalho.

2. APLICAÇÃO E ABRANGÊNCIA

Esta política de prevenção ao assédio aplica-se a todos os colaboradores, independentemente das atividades que desempenhem, cargo ou função que ocupem e da unidade em que estejam alocados.

Todos os funcionários, estagiários, aprendizes, prestadores de serviços, consultores, colaboradores temporários devem cumprir tal política, inclusive todos os terceiros e parceiros de negócios da Companhia de Engenharia de Transportes e Logística – CENTRAL.

3. DOCUMENTOS DE REFERÊNCIA

- **Constituição Federal de 1988;**
- **Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT;**
- **Código Penal Brasileiro;**
- **Lei nº 13.460/2017** - Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública;
- **Lei nº 14.457/2022** - Institui o Programa Emprega + Mulheres; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 11.770, de 9 de setembro de 2008, 13.999, de 18 de maio de 2020, e 12.513, de 26 de outubro de 2011;
- **Lei nº 14.540/2023** - Institui o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Sexual e demais Crimes contra a Dignidade Sexual e à Violência Sexual no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
- **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à**

discriminação no Governo Federal – CGU, 2023;

- **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - Tribunal Superior do Trabalho (TST);**
- **Guia de Implementação de Programa de Integridade nas empresas estatais – CGU, 2015;**
- **Código de Conduta Ética e de Integridade da CENTRAL.**

4. DEFINIÇÕES

Para fins dessa política é imprescindível que todos compreendam exatamente o que é o Assédio Sexual e Moral no Trabalho.

4.1 – Assédio Sexual

O assédio sexual é toda a tentativa e/ou comportamento de uma pessoa, ou grupo de pessoas que exerce uma conduta indesejável, inconveniente ou forçada, de forma verbal ou física, com base no abuso de poder ou da confiança, com fins sexuais.

A repetição de piadas, de comentários, de trocadilhos de caráter sexual, elogios intencionais ou mesmo de convites inapropriados são alguns exemplos de assédio sexual.

Na grande maioria dos casos noticiados o agressor é homem e são vítimas, predominantemente, as mulheres, embora possa ser o contrário. É possível também a prática do assédio sexual entre pessoas do mesmo sexo ou gênero. O assédio sexual no trabalho pode ser praticado com ou sem superioridade hierárquica, ou seja, é possível entre colegas ou até mesmo pelo subordinado em face da chefia.

ELEMENTOS QUE <u>PODEM</u> CONFIGURAR ASSÉDIO SEXUAL
• A presença do sujeito ativo do assédio - o assediador ou assediadores - e do sujeito passivo - o assediado e a vítima; • O comportamento do agente que visa a vantagem sexual ou desestabilizar o ambiente de trabalho para outro trabalhador ou grupo; • A ausência de consentimento livre de vício e consciência da vítima.
A CONDUTA SEXUAL PRECISA SER EXPRESSAMENTE REJEITADA PELA VÍTIMA?

O assédio pressupõe uma conduta sexual não desejada, não se considerando como tal o simples flerte ou paquera recíprocos. Quando se perceber assediada sexualmente, a vítima deve buscar sua rejeição, como forma de fazer cessar o assédio ou impedir que se agrave. O silêncio da vítima não pode ser considerado como aceitação de conduta sexual, nem desconfigura o assédio sexual no trabalho. A consumação do objetivo do assediador também não descaracteriza o assédio sexual praticado.

No entanto, importa estabelecer que o assédio sexual não decorre da conduta da vítima, ou de sua vestimenta ou comportamento, mas do comportamento do agressor, de suas intenções, repelidas ou não expressamente pela outra parte.

Para caracterizar o assédio sexual não é necessário contato físico. Variadas condutas podem configurar o assédio, de forma explícita ou sutil, com contato físico ou verbal, como expressões faladas ou escritas, ou por meio de gestos, imagens enviadas por e-mails, telefone, comentários em redes sociais, vídeos, presentes, dentre outros.

Como regra geral, pressupõe-se que o assédio seja de modo insistente. Entretanto, após analisar o caso concreto, pode-se configurar o assédio sexual mesmo que ocorra uma única vez e os favores sexuais não sejam entregues pelo(a) assediado(a).

Fique atento às diretrizes abaixo que ajudam a identificar formas de assédio sexual no trabalho

- Fazer críticas ou brincadeiras sobre particularidades físicas de cunho sexuais da colaboradora ou colaborador.
- Insinuações de atividades sexuais com gestos ou propostas, são situações que podem configurar assédio sexual.
- O assédio sexual também pode ser configurado por chantagem, ocorrendo quando existe exigência a um subordinado para que preste atividade sexual como condição para a manutenção do emprego/função, ou obtenção de benefícios na relação de trabalho.
- Incitações sexuais inoportunas, solicitações sexuais ou outras manifestações da mesma índole, sejam verbais ou físicas, podem também configurar assédio sexual.

4.2 – Assédio Moral

O assédio moral é um **comportamento repetitivo e indesejado que causa danos psicológicos, emocionais ou sociais a uma pessoa no ambiente de trabalho**. Ele envolve ações, palavras, gestos, ou comportamentos que são hostis, humilhantes, desrespeitosos, degradantes ou intimidantes, e que são direcionados de forma sistemática e persistente a uma pessoa, com o objetivo de prejudicá-la, isolar, constranger, ou criar um ambiente de trabalho tóxico.

De acordo com a Controladoria-Geral da União (CGU), o assédio moral deve ser caracterizado por uma **conduta reiterada e prolongada**, que visa desestabilizar emocionalmente a vítima.

Meros episódios isolados, embora possam causar dano moral, não configuram, necessariamente, o assédio moral. Este último ocorre quando condutas abusivas, expressas em palavras, comportamentos, atos, gestos, ou escritos, causam danos à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica, podendo colocar em risco o emprego e degradar o ambiente de trabalho.

No serviço público, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) define o assédio moral como condutas repetitivas que excedem os limites das funções de um agente público e têm o objetivo de afetar a autoestima, autodeterminação, evolução na carreira ou estabilidade emocional de outro agente público ou empregado de empresa prestadora de serviço público, causando danos ao ambiente de trabalho que podem ser objetivamente aferidos.

Além disso, o assédio moral pode manifestar-se de **três maneiras distintas** quanto ao tipo:

- **Assédio moral vertical:** Ocorre entre pessoas de diferentes níveis hierárquicos, envolvendo chefes e subordinados. Pode ser descendente, quando os superiores pressionam os subordinados, ou ascendente, quando os subordinados assediam seus superiores.
- **Assédio moral horizontal:** Ocorre entre pessoas que pertencem ao mesmo nível hierárquico e frequentemente está relacionado à competição excessiva no ambiente de trabalho;
- **Assédio moral misto:** Consiste na combinação de assédio moral vertical e horizontal, em que a vítima é assediada por superiores hierárquicos e colegas de trabalho.

O assédio moral pode se manifestar de várias maneiras, incluindo:

- **Humilhação:** Ridicularizar, menosprezar, zombar ou expor a pessoa a situações embaraçosas diante dos colegas.
- **Isolamento Social:** Excluir deliberadamente alguém do convívio social, ignorando-o, isolando-o ou excluindo-o de atividades de trabalho ou sociais.
- **Excesso de Controle:** Exercer controle excessivo sobre o trabalho de alguém, impondo tarefas impossíveis, sobrecarregando-o com responsabilidades desproporcionais ou monitorando constantemente suas atividades.
- **Ameaças e Intimidação:** Fazer ameaças, intimidar, gritar ou usar linguagem agressiva e ofensiva.
- **Espalhar Rumores:** Disseminar informações falsas, difamatórias ou prejudiciais sobre a pessoa, minando sua reputação.
- **Sabotagem Profissional:** Arruinar o trabalho da pessoa, danificar suas propriedades ou interferir de forma deliberada em sua produtividade.

É importante ressaltar que o assédio moral não está relacionado a críticas construtivas, feedback legítimo ou conflitos ocasionais no local de trabalho. Para ser considerado assédio moral, o comportamento deve ser repetitivo, sistemático e causar danos significativos à vítima.

ATITUDES QUE PODEM CONFIGURAR O ASSÉDIO MORAL

- Retirar a autonomia do colaborador ou contestar, a todo o momento, suas decisões;
- Sobrecarregar o colaborador com novas tarefas ou retirar o trabalho que habitualmente competia a ele executar, provocando a sensação de inutilidade e de incompetência;
- Ignorar a presença do assediado, dirigindo-se apenas aos demais colaboradores;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou falar de forma desrespeitosa;
- Espalhar rumores ou divulgar boatos ofensivos a respeito do colaborador;
- Não levar em conta seus problemas de saúde;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Impor punições vexatórias (dancinhas, prendas);
- Postar mensagens depreciativas em grupos nas redes sociais;
- Evitar a comunicação direta, dirigindo-se à vítima apenas por e-mail, bilhetes ou terceiros e outras formas de comunicação indireta;
- Isolar fisicamente o colaborador para que não haja comunicação com os demais colegas;
- Desconsiderar ou ironizar, injustificadamente, as opiniões da vítima;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas, diferentes das que são cobradas dos outros profissionais;
- Delegar tarefas impossíveis de serem cumpridas ou determinar prazos incompatíveis para finalização de um trabalho;
- Manipular informações, deixando de repassá-las com a devida antecedência necessária para que o colaborador realize suas atividades;
- Vigilância excessiva;
- Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece;
- Advertir arbitrariamente; e
- Instigar o controle de um colaborador por outro, criando um controle fora do contexto da estrutura hierárquica, para gerar desconfiança e evitar a solidariedade entre colegas.

Atenção! Situações isoladas podem causar dano moral, mas não necessariamente configuram assédio moral. Para que o assédio seja caracterizado, as agressões devem ocorrer repetidamente, por tempo prolongado, e com a intenção de prejudicar emocionalmente a vítima.

NÃO CONFIGURA ASSÉDIO MORAL

Exigências profissionais: Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas não é assédio moral. Toda atividade apresenta certo grau de imposição a partir da definição de tarefas e de resultados a serem alcançados. No cotidiano do ambiente de trabalho, é natural existir cobranças, críticas e avaliações sobre o trabalho e o comportamento profissional dos colaboradores. Por isso, eventuais reclamações por tarefa não cumprida ou realizada com displicência não configuram assédio moral.

Aumento do volume de trabalho: Dependendo do tipo de atividade desenvolvida, pode haver períodos de maior volume de trabalho. A sobrecarga de trabalho só pode ser vista como assédio moral se usada para desqualificar especificamente um indivíduo ou se usada como forma de punição.

Uso de mecanismos tecnológicos de controle: Para gerir o quadro de pessoal, as organizações cada vez mais se utilizam de mecanismos tecnológicos de controle, como ponto eletrônico. Essas ferramentas não podem ser consideradas meios de intimidação, uma vez que servem para o controle da frequência e da assiduidade dos colaboradores.

Más condições de trabalho: A condição física do ambiente de trabalho (ambiente pequeno e pouco iluminado, por exemplo) não representa assédio moral, a não ser que o profissional seja colocado nessas condições com o objetivo de desmerecê-lo frente aos demais.

Fonte: Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral - TST

5. AÇÕES DE COMBATE AO ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Ações de prevenção e combate do assédio moral e sexual devem partir, principalmente da Alta Administração da CENTRAL, assim entendidos o Conselho de Administração e a Diretoria Executiva que deverá realizar, no mínimo, a cada 12 (doze) meses, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Para estas ações a Alta Administração poderá contar com apoio de seguintes órgãos:

a) Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA): cabe à CIPA, juntamente com a SUPGEP e ASSGER, incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas e oferecer informações atualizadas e métodos de prevenção sobre o assédio moral e sexual aos colaboradores e prestadores de serviço, incentivando a formação de um ambiente de trabalho pautado no respeito, devendo ainda, realizar, no mínimo a cada 12 (doze) meses, as ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados ao assédio.

b) Assessoria de Gestão de Riscos e Compliance (ASSGER): é responsável por criar políticas claras e diretrizes específicas para prevenir e combater o assédio moral e sexual na empresa, podendo propor a implementação ou revisão de procedimentos de recebimento e tratamento de denúncias e de aplicação de medidas disciplinares contra os agressores. Cabe

a ASSGER trabalhar em estreita colaboração com recursos humanos, CIPA, Comitê de Ética e Compliance, jurídico e outras partes interessadas relevantes para garantir uma abordagem abrangente e eficaz no enfrentamento e prevenção do assédio moral e sexual.

c) Superintendência de Gestão de Pessoas (SUPGEP): o setor dará apoio e acolhimento à vítima, orientando e esclarecendo sobre os procedimentos a serem adotados, podendo receber a denúncia, que será encaminhada a OUVI, realizando um papel de ressalva nesta etapa com o envio dos casos que chegarem ao setor correto.

d) Comitê de Ética e Compliance (COMISETI): juntamente à Assessoria de Gestão de Riscos e Compliance (ASSGER), é o setor de apoio no combate ao assédio moral e sexual, participando ou dando apoio na apuração de eventuais denúncias, podendo participar de ações de prevenção, educação, sensibilização e comunicação sobre o tema.

e) Comissão Permanente de Apuração de Casos sobre Assédio Moral e Sexual: um órgão colegiado de caráter permanente vinculado ao Comitê de Ética e Compliance responsável por realizar as apurações dos casos de assédio moral e sexual.

f) Ouvidoria (OUVI): é o canal oficial para receber, analisar e encaminhar às autoridades competentes as denúncias, acompanhando o tratamento e a efetiva conclusão, assegurando o respeito aos colaboradores. Além disso, deve auxiliar na prevenção e correção dos atos e procedimentos incompatíveis com os valores da Companhia e propor a adoção de medidas para a defesa dos direitos dos usuários de serviços públicos.

g) Comissão Permanente de Atividades Correcionais (COMISPAC): é um órgão na qual é composto por empregados e servidores públicos que são acionados para comporem, em caso de necessidade, as comissões específicas para condução dos procedimentos como sindicância, Processo Administrativo Sancionador, Processo Administrativo Disciplinar, Tomada de Contas, entre outros.

6. CANAL DE DENÚNCIAS

A Ouvidoria é o canal oficial da Companhia para o recebimento de denúncias de qualquer tipo, portanto o (a) colaborador(a) que for vítima de assédio sexual pode procurar a Ouvidoria da CENTRAL para registrar a sua denúncia.

Para isso, é necessário apresentar, além do seu relato, documentos que podem servir de comprovação da sua situação de assédio como e-mails, ofícios, prints de mensagens de redes sociais, entre outros.

A denúncia poderá ser feita de forma presencial, via e-mail ou por meio da plataforma disponível no Portal da CENTRAL.

Caso a vítima queira procurar algum órgão externo, ela pode fazer a denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho, Delegacia Regional do Trabalho na Delegacia da Mulher, caso a vítima seja mulher ou em uma delegacia comum. Nada impede, ainda, que a vítima busque assistência jurídica para ajuizamento de ação trabalhista na Justiça do Trabalho.

7. APURAÇÃO DE DENÚNCIAS

A Ouvidoria será responsável por realizar o acolhimento da vítima, recebimento da denúncia e realizará análise preliminar de materialidade, autoria da denúncia e sua aptidão (ou não) para apuração do fato.

As primeiras ações consistem em procurar escutar todas as partes envolvidas para que se esclareça e diferencie situações de conflito no trabalho de situações de assédio.

A partir daí o Comitê de Ética e Compliance será comunicado para acionar a Comissão Permanente de Tratamento de Denúncias de Assédio Moral e Sexual para apurar o fato relatado e sugerir as providências no âmbito da CENTRAL.

8. COMISSÃO PERMANENTE DE APURAÇÃO DE CASOS SOBRE ASSÉDIO MORAL E SEXUAL

Fica instituída na CENTRAL a **Comissão Permanente de Apuração de Casos sobre Assédio Moral e Sexual**, um órgão colegiado de caráter permanente vinculado ao Comitê de Ética e Compliance, que será composta por no mínimo 5 (cinco) e no máximo 6 (seis) integrantes, devendo no mínimo 4 (quatro) dos seus membros representantes serem do sexo feminino, a serem designados por ato do Diretor-Presidente, para desenvolvimento e resolução dos casos de assédio a serem investigados.

Em cada caso de assédio, 3 (três) dos 6 (seis) membros permanentes deverão compor a comissão temporária que irá analisar a situação.

A Comissão deve analisar denúncias de maneira simples, segura e objetiva, além de apurar, de forma justa, o(a) colaborador(a) que for constatado a violação das regras.

A Comissão será responsável por toda e qualquer apuração referente ao tema, sempre gerando relatórios sobre os casos e encaminhando ao Comitê de Ética e Compliance, devendo os documentos produzidos serem tratados com status de confidencial até o final da apuração e do seu resultado.

A Comissão terá o prazo de 30 dias para apuração, podendo, a critério do Comitê de Ética e Compliance, o prazo ser prorrogado apenas uma única vez.

A Comissão Permanente de Apuração de Casos sobre Assédio Moral e Sexual **não substitui** as Comissões de sindicância e processo administrativo disciplinar.

9. NÃO RETALIAÇÃO

A CENTRAL não tolera qualquer retaliação ao colaborador ou terceiro que, de boa-fé, procurou conselho, reportou ou se recusou a contribuir em qualquer atividade que violasse o presente documento, assim como repudia qualquer retaliação sobre os colaboradores envolvidos nas apurações dos casos.

10. BOA FÉ

Os colaboradores que agirem com má-fé nas circunstâncias apresentadas, mesmo que de forma inconsciente e imprudente, levando uma falsa denúncia, podem receber uma ação disciplinar.

11. SIGILO DAS INFORMAÇÕES

A fim de garantir a integridade dos colaboradores envolvidos, deverão ser mantidos o sigilo e a discrição na condução dos trabalhos referentes ao recebimento e apuração da denúncia, de forma que somente as pessoas envolvidas e necessárias para condução do caso saibam das informações essenciais para a realização da sua atividade.

Caso seja necessário, poderão ser empregadas medidas técnicas e administrativas para impedir a exposição de dados pessoais e outras informações desnecessárias para a análise da denúncia e condução do caso que possam expor os envolvidos.

Qualquer informação divulgada sem a necessidade e de forma que exponham o denunciante, o denunciado ou qualquer terceiro envolvido na denúncia pode ser passível de sanção disciplinar.

Todos os colaboradores envolvidos na apuração, em especial os membros da Comissão Permanente de Apuração de Casos sobre Assédio Moral e Sexual, devem tomar ciência e **assinar** o Termo de Confidencialidade e Sigilo (anexo I), a fim de assegurar que os fatos não sejam expostos no tempo e de maneira incorreta.

12. DIRETRIZES FINAIS

A CENTRAL não tolera violações a esta política. Qualquer violação será tratada como assunto de extrema gravidade.

As medidas serão aplicadas de acordo com a apuração da denúncia e verificação da materialidade dos fatos, sem prejuízo de outras sanções legais que possam ser aplicadas por órgãos externos.

Destaca-se que para aplicação de sanções disciplinares é garantida a apuração dos fatos por meio de sindicância e/ou processo administrativo disciplinar, em que o objetivo específico é esclarecer a verdade dos fatos constantes da denúncia, sem a preocupação de incriminar ou exculpar indevidamente o colaborador denunciado.

13. ANEXOS

Anexo I - TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Sumário De Revisões		
0	19/06/2023	Emissão Original. Política proposta pela ASSGER, processo SEI-100006/000869/2023 Aprovação DIREXE em 06/06/23 Ata Nº 326/2021. Aprovação CONADM em 19/06/23 Ata Nº 229/2023.
Revisões	Data	Descrição E/Ou Itens Atingidos
01	21/11/2023	Versão 2.0. Ampliação do escopo da Política. Os casos de assédio moral também passam a ser objeto desta Política. Item 8: Definição de um limite de 3 (três) membros para participar de cada apuração. Aprovação DIREXE 07/11/23, Ata Nº 335. Aprovação CONADM 21/11/2023, Ata Nº 235.

CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

COMPANHIA ESTADUAL DE ENGENHARIA DE TRANSPORTES E LOGÍSTICA - CENTRAL

Distribuição: Geral

Chancelas:

Análise Técnica: Assessoria de Governança, Riscos e Compliance - ASSGER

Rio de Janeiro, 13 de dezembro de 2023



Documento assinado eletronicamente por **Daiti Augusto Hamanaka, Assessor Chefe da ASSGER**, em 13/12/2023, às 16:18, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 28º e 29º do [Decreto nº 48.209, de 19 de setembro de 2022](#).



Documento assinado eletronicamente por **Eginaldo Carneiro da Silva Junior, Presidente do Conselho de Administração**, em 14/12/2023, às 10:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 28º e 29º do [Decreto nº 48.209, de 19 de setembro de 2022](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **65206954** e o código CRC **92457211**.

ANEXO I

TERMO DE CONFIDENCIALIDADE E SIGILO

Eu, _____, colaborador da CENTRAL, matrícula _____, lotado do setor _____, assumo o compromisso de manter confidencialidade e sigilo sobre todas as informações e documentos comprometo-me:

1. A não utilização das informações confidenciais a que tiver acesso, para gerar benefício próprio exclusivo e/ou unilateral, presente ou futuro, ou para o uso de terceiros;
2. A não efetuar nenhuma gravação, fotografia ou cópia de documentação, base de dados, sistemas computacionais, informações ou outras tecnologias a que tiver acesso;
3. A não me apropriar de material confidencial e/ou sigiloso, de informações e documentos pessoais que venham a estar disponíveis;
4. A não repassar o conhecimento das informações que tiver acesso, responsabilizando-me por todas as pessoas que vierem a ter acesso às informações por meu intermédio e me obrigando, assim, a ressarcir a ocorrência de qualquer dano e/ou prejuízo oriundo de uma eventual quebra de sigilo das informações fornecidas;
5. A não divulgar de nenhuma maneira ou por qualquer meio as informações e/ou documentos a que tiver acesso.
6. Entende-se como informação e documentos confidenciais: quaisquer informações, dados, processos, fórmulas, códigos, cadastros, fluxogramas, diagramas lógicos, dispositivos, modelos ou outros materiais de propriedade da CENTRAL.
7. Pelo não cumprimento do presente Termo de Confidencialidade e Sigilo, fica o abaixo assinado ciente de todas as sanções administrativas, judiciais e penais que poderão advir.
8. Estou ciente de que a confidencialidade é obrigatória mesmo após o encerramento de minhas funções perante a Companhia Estadual de Engenharia de Transportes e Logística.

Data: ____/____/____

assinatura do colaborador