



# Tratamento mútuo no trabalho

## ESCOPO

Esta política aplica-se globalmente aos funcionários das entidades Cummins Inc. ("Cummins") no mundo inteiro sobre as quais a Cummins possui participação no controle ou responsabilidade de gerenciamento. Inclui subsidiárias, joint ventures, empresas coligadas e distribuidores. Esta política também se aplica a não funcionários, incluindo clientes, contratados, fornecedores, fornecedores, trabalhadores temporários ou sazonais e estudantes, que visitam nossas instalações ou interagem de maneira significativa com nossos funcionários. A menos que especificado de outra forma, as referências a "funcionários" ao longo desta política incluem todos os indivíduos cobertos por este escopo. Se a Cummins não tiver uma participação acionária ou responsabilidade de gestão, a Cummins tomará medidas razoáveis para exigir a conformidade com esta política e a lei. Além disso, esta política se aplica ao representar a empresa, independentemente do local de trabalho físico e incluindo atividade on-line ou publicações internas em redes sociais.

## POLÍTICA

Esta política reflete nosso compromisso de defender nossos valores fundamentais e criar o ambiente certo no qual todos os funcionários e outras partes interessadas possam se apresentar ao trabalho de forma plena e autêntica. Tratar uns aos outros com dignidade e respeito é fundamental para quem somos como empresa e para o nosso sucesso contínuo. Conduta inadequada em violação da Política de tratamento mútuo no trabalho, que não chegue ao nível de estabelecimento de uma reivindicação legal, ainda pode resultar em ação corretiva, inclusive demissão.

Espera-se que os líderes modelem o comportamento apropriado em todos os momentos e tomem as medidas apropriadas em resposta a todas as supostas violações desta política levadas à sua atenção, envolvendo a função de Recursos Humanos, conforme necessário, para obter apoio.

### **1. Os funcionários devem tratar uns aos outros com dignidade e respeito.**

Cada funcionário deverá tratar os demais de uma forma que eles se sintam respeitados. Devemos tratar todos os funcionários com dignidade e respeito – não importa se a pessoa se reporta a nós, é nosso gerente, um colega de trabalho, cliente, contratado ou fornecedor. Isso significa que ninguém deve fazer declarações constrangedoras ou humilhantes ou às quais a outra pessoa não se sente à vontade para responder. Cada funcionário deve ter respeito pelos outros. Isso significa que cada um de nós deve tentar entender as diferentes origens e formas de pensar de nossos colegas de trabalho. Esse espírito é necessário para o sucesso da Cummins enquanto empresa. O desrespeito, quando não é bem resolvido, pode causar mal-entendidos e mágoas que tomam tempo e energia do nosso trabalho.

A Cummins não permite discriminação com base em:

- |                                       |  |  |
|---------------------------------------|--|--|
| •Etnia                                | •Sexo  | •Cor                                   |
| •Deficiência                          | •Origem nacional                                 | •Idade                                 |
| •Religião ou crença                   | •Afiliação sindical                              | • <a href="#">Orientação sexual</a>    |
| •Status de veterano                   | •Cidadania                                       | • <a href="#">Identidade de gênero</a> |
| • <a href="#">Expressão de gênero</a> | •Outras condições protegidas pelas leis vigentes | •Gravidez                              |

Também temos o compromisso de agir afirmativamente para garantir que todos os indivíduos abrangidos por esta política sejam tratados com respeito e tenham a mesma oportunidade de ter sucesso. Diversidade, equidade e inclusão nos tornam mais fortes como empresa e ajudam a fornecer um lugar melhor para trabalhar. Nem todos que trabalham para a Cummins possuem o mesmo histórico. Na verdade, nosso desempenho nos negócios é aprimorado quando aprendemos com as diversas perspectivas, formações e experiências de nossos colegas.

Nossa empresa defende esses princípios. Assim, não toleramos nenhuma forma de intimidação, assédio, discriminação ou falta de respeito. Analisaremos e agiremos imediatamente sobre quaisquer alegações de intimidação, assédio, discriminação ou falta de respeito, como:

- Fazer gestos ou comentários obscenos
- Chamar os outros de nomes ou fazer comentários refletindo estereótipos que são degradantes ou insultantes
- Contar piadas ou histórias que sejam prejudiciais aos outros
- Exibir desenhos ou imagens ofensivos a outras pessoas
- Usar linguagem racista ou percebida como racista
- Bullying ou intimidação de outras pessoas
- Usar as mídias sociais internas de forma desrespeitosa

Em caso de divergência entre qualquer cláusula desta política e as leis locais, as leis locais deverão ser respeitadas.

## **2. Assédio de qualquer tipo não é permitido.**

Não há lugar para assédio em nossa empresa. Conduta inadequada inclui comportamento que cria um ambiente intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.

Por exemplo, é inaceitável que um funcionário use ou publique símbolos ou palavras degradantes (incluindo apelidos e insultos) ou se envolva em atividades que possam ser razoavelmente percebidas como degradantes ou que demonstrem hostilidade em relação a um indivíduo devido a:

- Raça
- Deficiência
- Religião ou crença
- Status de veterano
- [Expressão de gênero](#)
- Sexo
- Origem nacional
- Afiliação sindical
- Cidadania
- Outras condições protegidas pelas leis vigentes
- Cor
- Idade
- [Orientação sexual](#)
- [Identidade de gênero](#)
- Gravidez

O assédio é inaceitável mesmo quando não se enquadra em nenhuma dessas categorias. Mesmo um único incidente de conduta inadequada pode violar esta política.

Temos o compromisso de oferecer um local de trabalho livre de conduta inadequada de natureza sexual. Assédio sexual é uma forma de assédio que pode incluir uma série de comportamentos sutis e não tão sutis e pode envolver indivíduos do mesmo gênero ou de gêneros diferentes. Assédio sexual e as consequências desses comportamentos são definidas na Política de [prevenção do assédio sexual](#).

A Cummins considerará a percepção razoável ou potencial de qualquer pessoa que testemunhe tais condutas como o fator determinante para avaliar se esta política foi violada.

### 3. Mantendo o profissionalismo nos relacionamentos no local de trabalho

Espera-se que todos os funcionários se comportem profissionalmente no local de trabalho, garantindo que os relacionamentos pessoais não interfiram no tratamento justo, criem favoritismo ou afetem negativamente o ambiente de trabalho. Os funcionários também devem permanecer imparciais e evitar quaisquer ações que possam ser percebidas como tratamento preferencial. Se um relacionamento pessoal tiver o potencial de criar preocupações no local de trabalho, os funcionários são responsáveis por sempre manter o profissionalismo e devem relatar quaisquer conflitos de interesses reais ou potenciais ao departamento de Recursos Humanos e seu gerente. Para obter orientação mais específica, os funcionários devem consultar a política de [conflito de interesses](#).

## CONSEQUÊNCIA DA VIOLAÇÃO DA POLÍTICA

Qualquer colaborador que se envolver em algum tipo de comportamento inadequado, criando um ambiente de trabalho intimidador, hostil, degradante ou ofensivo estará sujeito a severas ações corretivas, incluindo demissão, independentemente de se o colaborador possuía más intenções ou estava apenas brincando. Essa política de não tolerância também se aplica à conduta proveniente de ou direcionada a clientes, fornecedores e subcontratados.

## LEVANTAR QUESTÕES E DENUNCIAR VIOLAÇÕES DESTA POLÍTICA

Pedimos que você leve quaisquer questões ou violações potenciais dessa política ao conhecimento da empresa caso experimente o comportamento inadequado diretamente ou testemunhe tal comportamento.

- Seu gerente: Se se sentir à vontade, seu gerente direto ou um membro da gerência em sua cadeia de supervisão poderá ser um recurso para resolver questões ou reclamações.
- [Recursos Humanos](#): Quando a discussão com seu gerente não for viável ou não resolver a preocupação, você também pode entrar em contato com um membro do departamento de Recursos Humanos.

Se você não se sentir à vontade para levar suas preocupações para os recursos acima ou se sua preocupação não for abordada pelos itens acima, você pode relatar sua preocupação à Linha direta de ética da Cummins em [ethics.cummins.com](http://ethics.cummins.com). Neste site, você pode encontrar informações sobre como relatar sua preocupação on-line ou por telefone. Além disso, este site oferece vários idiomas com os quais você pode relatar sua preocupação. Você também pode simplesmente usar a câmera em seu dispositivo móvel para ler o código QR e será direcionado para [cumminsmobile.ethicspoint.com](http://cumminsmobile.ethicspoint.com) para relatar sua preocupação.



Você pode relatar suas preocupações anonimamente quando permitido por lei. Todas as denúncias de possíveis violações serão abordadas imediatamente e medidas apropriadas serão tomadas. Os funcionários devem cooperar totalmente em qualquer investigação da empresa sobre suposta má conduta. A Cummins tomará todas as medidas necessárias para garantir a segurança dos funcionários quando um caso for relatado.

**A Cummins proíbe estritamente qualquer tipo de retaliação contra funcionários que comunicam suas preocupações ou cooperam com as investigações.**

A Cummins não tolerará retaliação contra nenhum funcionário porque o funcionário fez uma reclamação de boa-fé de conduta inadequada ou levantou preocupações ou porque o funcionário cooperou em uma investigação. Entre em contato imediatamente com o membro adequado da gerência ou a Help Line de Ética se você acredita que você ou outro funcionário sofreu retaliação. Consulte a [Política de não retaliação do funcionário](#) para obter mais informações.

## LINKS DE DOCUMENTOS E RECURSOS ASSOCIADOS

### Documento associado

[Traduções de políticas](#)

[Política de comunicação eletrônica e mídia social CORP-10-01-51-13](#)

[Política de prevenção de assédio sexual CCP-0039](#)

[Política de oportunidades iguais de emprego e ação afirmativa CCP-0007](#)

[Política de não retaliação do funcionário CCP-0029](#)

[Política de prevenção de violência no local de trabalho CCP-0030](#)

**Recursos**

[Local de investigação e ambiente correto](#)

[Tudo bem, saúde mental e bem-estar](#)

[Centro de Resposta da Cummins](#)

