

## **Normativo de Prevenção ao Assédio e à Discriminação**

## 1. OBJETIVO

O respeito, a cordialidade e o tratamento igualitário são essenciais para um Ambiente de Trabalho saudável e harmonioso. Sabemos que nossos profissionais são mais produtivos e eficientes quando o ambiente e o contexto em que estão inseridos respeitam essas premissas. Por essa razão, atitudes desrespeitosas, em qualquer nível, especialmente aquelas que possam ser caracterizadas como assédio (moral ou sexual) ou discriminação (origem, raça, cor, nacionalidade, religião, sexo, gênero, idade, estado civil, orientação sexual, necessidades especiais, posição social ou opinião política) não serão toleradas.

Temos o compromisso de amplamente divulgar uma cultura organizacional inclusiva e respeitosa. Mas para além disso, assumimos o compromisso de compartilhar com toda nossa equipe o que isso significa na prática, por meio desta **Política de Prevenção ao Assédio e à Discriminação** (“Política”).

## 2. ABRANGÊNCIA

A presente Política é destinada:

- (i) a todos os empregados contratados mediante contrato de trabalho, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho e demais leis que regulamentam o vínculo empregatício e demais relações de trabalho, incluindo, ainda, estagiários, aprendizes e administradores (Diretores ou Conselheiros de Administração), além de membros de comitês de assessoramento da Essentia Energia (“Colaboradores”), incluindo todas as suas controladas e coligadas, marcas e divisões (“ESSENTIA”), no exercício de suas atividades, seja em suas instalações ou fora dela, inclusive em eventos sociais promovidos, tais como festas, comemorações, dentre outros (“Ambiente de Trabalho”);
- (ii) a fornecedores, clientes, parceiros de negócios, acionistas e demais stakeholders que tenham interação com o time da ESSENTIA (“Terceiros”).

## 3. REFERÊNCIAS

- Código de Ética;
- Política de Reportes;
- Política de Gestão de Consequências;
- Constituição Federal;
- Código Civil;
- Lei da Igualdade Salarial (nº 14.611/2023);
- Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (OIT);
- Portaria MTP nº 4.219/22; e
- E quaisquer outras aplicáveis, já promulgadas ou que venham a ser promulgadas.

É importante frisar que há várias leis que criminalizam o assédio e o preconceito, especialmente o racismo, as quais poderão ser aplicadas pelas autoridades públicas se algum dos eventos ocorrerem no Ambiente de Trabalho. São elas: Lei nº 7.716/1989, Lei nº 9.459/1997, Lei nº 12.288/2010, Lei nº 13.146/2015, Lei nº 9.029/1995, dentre outras.

#### **4. DIRETRIZES**

Esta Política foi elaborada a partir dos seguintes pilares: (i) prevenção e proteção; (ii) aplicação e reparação; (iii) formação e sensibilização. Tem como objetivo implementar as práticas necessárias para assegurar um Ambiente de Trabalho livre de assédio e discriminação, assim como reforçar medidas já existentes e instituir outras para garantir a proteção dos Colaboradores e Terceiros neste contexto. São elas:

- Código de Ética, no qual é rechaçado qualquer ato de assédio, violência e discriminação no meio ambiente do trabalho;
- Política de Reportes e Política de Gestão de Consequências, nas quais são estabelecidos mecanismos internos de apresentação de denúncias e queixas, garantindo (i) reparações eficazes; (ii) proteção contra retaliações, por meio do Canal de Ética e aplicação de Medidas Disciplinares; (iii) instauração de processos disciplinares transparentes sempre que um suposto assédio ou ato de discriminação seja denunciado, por meio da atuação das áreas de Recursos Humanos e Compliance, bem como da Comissão de Ética;
- Promoção de treinamentos, com o objetivo de facilitar a identificação de situações lesivas, auxiliar na prevenção e conscientização, bem como orientar os Colaboradores e Terceiros sobre o como proceder nesses casos; e
- Adoção de programas de prevenção à violência, assédio e discriminação.

Todas essas medidas estão em linha com a Portaria nº 4.219/22 do Ministério do Trabalho e com as orientações da Convenção sobre Violência e Assédio, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019.

#### **5. DEFINIÇÃO E MODALIDADES DE ASSÉDIO**

##### **5.1. O que é Assédio?**

Assédio é uma conduta (ou uma série de consultas) indesejada(s) praticada(s) no Ambiente de Trabalho que causa(m) constrangimento, humilhação ou intimidação a outro Colaborador ou Terceiro, podendo ocorrer das seguintes formas:

##### **5.1.1 Assédio sexual**

Assédio sexual consiste em constranger alguém com o objetivo de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se de uma posição de poder, por meio de chantagem (refletido na posição hierárquica superior) ou por intimidação (independentemente da posição hierárquica), tais como as condutas listadas exemplificativamente abaixo:

- Ameaças ou intimidações de natureza para obter vantagem sexual;
- Toques não autorizados;
- Solicitação de favores em troca de vantagem sexual;
- Comentários indesejados de cunho sexual;
- Comportamentos persistentes e reiterados; e/ou
- Envio de materiais com conteúdo sexual para Colaborador ou Terceiros, por exemplo, por e-mail ou mensagens.

**O silêncio não é consentimento!** É importante lembrar que a vítima de assédio sexual no trabalho pode se sentir ameaçada e constrangida e o silêncio dela não significa que ela esteja concordando com o que está acontecendo.

**Assédio é assédio**, mesmo que o assediador não consiga o que quer. A natureza do assédio sexual não muda se o assediador não alcançar seu objetivo, seja ele qual for.

### 5.1.2 Assédio moral

Assédio moral é um conjunto de ações (gestos, palavras e escritos) intencionais e abusivas, frequentes e repetitivas que expõem pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no Ambiente de Trabalho, tais como as condutas listadas exemplificativamente abaixo:

- Humilhação pública;
- Isolamento causado pelos colegas;
- Ameaças;
- Comentários ofensivos, constrangedores ou mentirosos;
- Disseminação de informações pessoais vexatórias que prejudicam a reputação; e/ou
- Desconsiderar, intencionalmente e com o objetivo de constranger, contribuições ou reduzir sem motivação carga de trabalho.

Entretanto, é preciso distinguir as situações corriqueiras do Ambiente de Trabalho para garantir que a denúncia de um ocorrido ou ato de outro Colaborador ou Terceiro seja de fato assédio. Apesar das divergências, nem todo conflito, crítica ou cobrança configura assédio moral. Por exemplo<sup>1</sup>:

- Feedback de modo a sugerir melhorias e alertar sobre erros, sem, contudo, fazer isso de forma abusiva;
- Instruções e direcionamento no trabalho de forma respeitosa;
- Exigir que o trabalho seja cumprido com eficiência e estimular o cumprimento de metas;
- Divergências de opiniões;

---

<sup>1</sup> **Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral e Sexual – Por um ambiente de trabalho mais positivo**, do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/26144164/Campanha+ass%C3%A9dio+moral+e+sexual+-+a5+-+12092022.pdf/f10d0579-f70f-2a1e-42ae-c9dfcc1fd47?t=1665432735176>

- Desentendimento razoável em razão de temas de trabalho, desde que não ultrapasse limites de respeito;
- Exigir evidências de atividades que são do seu escopo de contratação; e/ou
- Uso de mecanismos tecnológicos de controle (exemplo: ponto eletrônico).

É ainda importante diferenciar as situações de *conduta inadequada* e *assédio*. Enquanto a primeira caracteriza-se por um fato isolado, o assédio existe quando ocorre com a repetição. Ambos os casos são passíveis de denúncia no Canal de Ética e os Colaboradores e Terceiros envolvidos sujeitos à aplicação das medidas disciplinares previstas na Política de Gestão de Consequências.

## 6. DEFINIÇÃO E FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO

Discriminação no trabalho são práticas injustas em face de Colaboradores ou Terceiros de feitas de maneira desigual, em razão de características pessoais, desfavorecendo, desconsiderando ou ridicularizando o indivíduo devido a atributos como origem, raça, cor, nacionalidade, religião, sexo, gênero, idade, estado civil, orientação sexual, necessidades especiais, posição social ou opinião política.

Comportamentos discriminatórios surgem a partir de estereótipos, que são ideias preconceituosas e generalizadas sobre alguém ou algo. Essas atitudes têm o objetivo de diminuir, desvalorizar ou até zombar de um Colaborador ou Terceiro.

A discriminação no Ambiente de Trabalho pode se apresentar de forma direta ou indireta, sendo a primeira caracterizada quando alguém é tratado de maneira injusta devido a características pessoais, como gênero, raça ou outras diferenças e a segunda quando uma regra ou prática aparentemente justa acaba prejudicando um grupo específico de pessoas.

A discriminação direta é mais fácil de ser notada, já que fica claro que o Colaborador ou Terceiro está sendo diferenciada de maneira injusta. Já, a discriminação indireta é forma é mais difícil de perceber, pois muitas vezes não é intencional, mas ainda assim gera desigualdade no local de trabalho.

Segue abaixo um rol exemplificativo de condutas que, individualmente e mesmo que praticadas uma única vez, caracterizam atos de discriminação no Ambiente de Trabalho:

- **Discriminação de gênero:** salários desiguais, comentários sexistas e políticas que podem enquadrar as mulheres em situações desvantajosas e/ou não competitivas;
- **Discriminação por gravidez:** inclui recusa na contratação, demissões, desvalorização de funções e políticas que não oferecem flexibilidade para gestantes e mães;
- **Discriminação etária:** rejeição de candidatos mais velhos ou jovens por estereótipos, além de comentários preconceituosos e tratamentos desiguais em função da idade do Colaborador ou Terceiro;
- **Discriminação por orientação sexual:** piadas, exclusão social e negação de benefícios a Colaboradores ou Terceiros LGBTQ+;

- **Discriminação por deficiência:** falta de acessibilidade, exclusão de tarefas e normas que não consideram adaptações necessárias;
- **Discriminação por raça e origem:** piadas racistas, segregação, dificuldades na promoção e processos de recrutamento que desfavorecem minorias raciais.

## 7. ÁREAS DE SUPORTE E RESPONSABILIDADES

Todos os Colaboradores da ESSENTIA exercem um papel relevante na prevenção de situações de assédio e/ou discriminação, seja comunicando um evento no Canal de Ética, seja agindo de forma respeitosa e participando de todos os treinamentos fornecidos. Os gestores despenham ainda um papel de destaque, por meio da divulgação dos valores da ESSENTIA, da importância do tratamento cortês e igualitário para um Ambiente de Trabalho saudável e do acolhimento no caso de relatos de assédio e/ou discriminação.

### 7.1. Atribuições da área de Recursos Humanos

Cabe à área de Recursos Humanos:

- Mapear riscos de assédio nas diversas áreas da ESSENTIA e atuar neste contexto em cooperação com a CIPA+A e a Área de Compliance;
- Providenciar ferramentas de treinamento e capacitação para a liderança para que não ocorram situações de assédio e/ou discriminação;
- Conduzir, no mínimo uma vez ao ano, em conjunto com a CIPA+A, iniciativas de treinamento, orientação e conscientização para todos os Colaboradores, independentemente do cargo, sobre questões relacionadas à violência, assédio, igualdade e diversidade no contexto do trabalho;
- Realizar o acolhimento de profissionais vítimas de qualquer tipo de assédio ou discriminação, auxiliando nos processos necessários para apuração dos fatos e aplicação das medidas cabíveis;
- Dar o encaminhamento para profissionais adequados, proporcionar escuta humanizada e empática; e
- Cooperar com a CIPA+A na integração de temas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência.

### 7.2 Atribuições da CIPA+A (Comissão de Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio)

A CIPA+A, tem por atribuição, nos termos do art. 1º da Portaria MTP nº 4.219/22:

- Integrar temas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência às atividades e procedimentos da CIPA+A;
- Conduzir, no mínimo uma vez ao ano, em conjunto com a Área de Recursos Humanos, iniciativas de treinamento, orientação e conscientização para todos os Colaboradores, independentemente do cargo, sobre questões relacionadas à violência, assédio, igualdade e diversidade no contexto do trabalho; e
- Adicionar às políticas internas, bem como sugerir, temas de assédio sexual e garantir a aderência por profissionais através da informação.

A ESSENTIA já adota protocolos para receber e gerenciar denúncias de assédio sexual, moral, discriminação e outras formas de violência, incluindo a imposição de medidas disciplinares aos responsáveis, assegurando a confidencialidade do denunciante, conforme previsto nos normativos e demais documentos relacionados ao Canal de Ética.

### **7.3 Atribuições da Área de Compliance**

São atribuições da Área de Compliance:

- Utilizar de mecanismos para apuração, investigação e coletas de provas das denúncias que envolvam os temas de discriminação e/ou assédio;
- Garantir o direito de confidencialidade quanto a identidade do denunciante e denunciado bem como suporte e encaminhamentos necessários;
- Permanecer disponível para o esclarecimento de dúvidas de qualquer Colaborador, Terceiro ou parceiro que pretenda conhecer as regras e normas relacionadas ao tema;
- Garantir junto à Comissão de Ética a implementação desta Política;
- Em cooperação com a Área de Recursos Humanos e CIPA+A mapear os riscos relacionados a assédio;
- Em cooperação com a Área de Recursos Humanos e CIPA+A, ofertar treinamentos e informação aos colaboradores quanto às condutas permitidas e proibidas; e
- Conduzir investigação sobre as denúncias envolvendo este tema e acionar a Comissão de Ética quando necessário.

### **7.4 Atribuições da Comissão de Ética**

São atribuições da Comissão de Ética:

- Apurar e deliberar sobre as denúncias recebidas relacionadas a assédio e/ou discriminação, quando assim direcionado pela Área de Compliance/Compliance Officer;
- Decidir sobre parecer elaborado pelo Compliance Officer, Área de Recursos Humanos ou outro quanto à aplicação de penalidade no caso de confirmação do ato de assédio e/ou discriminação, bem como deliberar sobre a necessidade de encaminhamento às autoridades em caso de constatação dos crimes previstos nos artigos 216-A, da Lei nº 2.848/1940 (Código Penal Brasileiro), e o art. 20º da Lei 9.459/1997, que trata da discriminação;
- Indicar necessidade de revisão de Políticas e propor melhorias;
- Avaliar o mapeamento das áreas mais expostas a risco de assédio e indicar a necessidade de treinamentos específicos ou outras ações, conforme necessidade; e
- Monitorar qualidade do Programa e do seu desenvolvimento.

### **7.5 Atribuições da Alta Administração**

Dentre suas atribuições, a Alta Administração deve:

- Garantir o funcionamento e independência da Comissão de Ética, a fim de que esta possa exercer suas funções com segurança para o cumprimento de suas obrigações;
- Apoiar de forma inequívoca e contínua os princípios previstos nesta Política, incentivando os demais Colaboradores quanto ao seu cumprimento; e
- Comunicar continuamente para os públicos internos e externos, que a ESSENTIA é contrária a quaisquer práticas de discriminação, assédio moral, violências sexuais e retaliação.

## **8. MECANISMOS DE PREVENÇÃO**

Para disseminar a cultura de prevenção ao assédio e discriminação para os Colaboradores, Terceiros e parceiros da ESSENTIA, foram realizadas as seguintes medidas e ações informativas para garantir que todos os Colaboradores estejam cientes de seus direitos e responsabilidades para que se sintam seguros para denunciar qualquer tipo de conduta inaceitável:

- Ação de capacitação dos Colaboradores com informações sobre assédio e discriminação de forma periódica, conforme item 1.4.1.1 da Norma Regulamentadora, NR 01;
- Treinamentos para a Comissão de Ética e Área de Compliance a fim de prepará-los para condução destes temas;
- Monitoramento do Programa de Integridade e revisão dessa Política;
- Direcionamento de vítimas, das denúncias e feedbacks quanto a condutas potencialmente violadoras.

## **9. MEDIDAS CABÍVEIS NO CASO DE DESCUMPRIMENTO DESTA POLÍTICA**

No caso de denúncias e ocorrências que envolvam assédio ou discriminação, assim como as outras violações das normas da ESSENTIA, a Comissão de Ética será acionada, para, juntamente com a Área de Compliance e Área de Recursos Humanos, apurar, investigar e proferir decisão quanto ao ocorrido, que poderá ter por fim a aplicação das penalidades previstas na Política de Gestão de Consequências, sem prejuízo de encaminhamento do caso às autoridades competentes, se aplicável.

## **10. DÚVIDAS E DENÚNCIAS**

A ESSENTIA incentiva todos os seus Colaboradores e Terceiros a denunciarem quando suspeitarem ou detectarem violações.

Todos que se relacionam com a ESSENTIA devem comunicar as violações ou possíveis violações às diretrizes desta Políticas e demais regras estabelecidas pelo seu Programa de Compliance, por meio do Canal de Ética, que pode ser acessado pelo endereço eletrônico <https://contatoseguro.com.br/essentiaenergia> ou pelo telefone 0800 900 9004.

Os relatos podem ser realizados pelo denunciante de forma anônima, caso este prefira não se identificar. Todas as situações reportadas serão avaliadas e as devidas tratativas conduzidas pelo Comitê de Ética da ESSENTIA dentro do mais estrito sigilo, com justiça, profundidade, tempestividade, respeito e razoabilidade.

**Toda denúncia poderá ser feita de maneira anônima.  
É assegurado o sigilo para todas as pessoas e situações relatadas.**