

POLÍTICA CONTRA ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO



Política Contra Assédio e Discriminação

Sumário

1. OBJETIVO	3
2. APLICAÇÃO	3
3. REFERÊNCIA.....	3
4. DEFINIÇÕES:.....	4
5. DIRETRIZES	4
5.1. DISCRIMINAÇÃO	5
5.1.1. Oportunidade Igual de Emprego	5
5.2. ASSÉDIO	6
5.2.1. Assédio Moral.....	6
5.2.2. Assédio Sexual	7
5.2.3. Relacionamento Pessoal no Trabalho	8
5.3. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO	8
5.4. O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO	8
5.5. CONSEQUÊNCIAS	9
6. DISPOSIÇÕES FINAIS.....	9
7. REVISÃO E APROVAÇÃO	9
8. ANEXOS.....	10
9. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES	10
10. ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO.....	10

Política Contra Assédio e Discriminação

1. OBJETIVO

Esta Política tem como objetivo orientar e auxiliar a conduta dos administradores e funcionários, Parceiros e Fornecedores da **uisa** em suas relações profissionais de forma a evitar práticas de atos que possam configurar assédio e/ou Discriminação.

Configuram objetivos institucionais da **uisa**:

- Oferecer um local de trabalho produtivo, livre de Discriminação, assédio ou Retaliação;
- Oferecer oportunidades iguais a todos os funcionários; e
- Cumprir as leis aplicáveis contra Discriminação, assédio e retaliação.

As disposições desta Política devem ser interpretadas em conjunto e complementam as diretrizes do Programa de *Compliance* da **uisa** estabelecidas pelas Políticas abaixo listadas, em especial, a Política de *Compliance*, o Código de Ética e de Conduta e o Código de Conduta para Parceiros e Fornecedores.

2. APLICAÇÃO

Aplica-se a Companhia e suas sociedades controladas e coligadas, diretas ou indiretas, e a todos os seus administradores e funcionários, bem como das partes interessadas e dos Parceiros e Fornecedores agindo em nome da **uisa**, conforme definição nesta Política.

3. REFERÊNCIA

Deverão ser observadas as legislações em vigor, e nas normas listadas a seguir, sem prejuízo das demais disposições apresentadas nesta Política:

- Lei nº 10.224/2001 /9 (Lei sobre Crime de Assédio Sexual)
- Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Art. 483 – Assédio Moral.
- Lei nº 7716/1989 (Crime de Racismo)
- Lei nº 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – “*Bullying*”)
- Lei nº 10.224/2001 /9 (Lei sobre Crime de Assédio Sexual)
- Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Art. 483 – Assédio Moral.
- Lei nº 7716/1989 (Crime de Racismo)
- Lei nº 13.185/2015 (Programa de Combate à Intimidação Sistemática – “*Bullying*”)
- Lei n.º 14.457/2022 (Programa Emprega +Mulheres)
- CPL.PL.001 - Código de Ética e de Conduta
- CPL.PL.002 - Política de *Compliance*.
- CPL.PL.018 - Código de Conduta para Parceiros e Fornecedores

Política Contra Assédio e Discriminação

4. DEFINIÇÕES:

Os termos e expressões iniciados em letra maiúscula listados a seguir, quando utilizados nesta Política, terão o seguinte significado ou o significado atribuído na Política relacionada, conforme item 3 acima:

- **Assédio Moral:** o assédio Moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes, vexatórias e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. Configura-se em conduta abusiva, extrema, proposital e frequente, que pode gerar consequências negativas para a autoestima do trabalhador ou trabalhadora, além de ferir sua dignidade. Pode ser exercido por vínculo hierárquico ou por imitação de modelo, quando a outra pessoa da equipe, reproduz o comportamento do assediador, como defesa e garantia para não vir a ser o próximo assediado.
- **Assédio Sexual:** o ato de poder, de coerção sexual exercido por superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, entre colegas de trabalho ou dirigida a Parceiros e Fornecedores (não empregados e seus representantes), e pode ser caracterizado por insinuação ou proposta sexual não desejada por uma das partes. Essa proposta sexual pode ser verbal, gestual ou física, de forma insistente e inoportuna, com intuito de obter vantagem sexual.
- **Discriminação:** qualquer ação tomada ou prática adotada que faça distinções entre indivíduos ou grupos de forma a desfavorecer uma pessoa ou um grupo de pessoas e favorecer outras com base num atributo ou em características ilegais ou irrelevantes para a situação. Tais atributos podem ser, dentre outros, característica pessoal, cor da pele, classe social, convicções, sexo, preferência sexual, idade, deficiência, limitação física temporária ou definitiva, ou características étnica, cultural e/ou religiosa.
- **Bullying:** todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorre sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.
- **Preconceito:** Atribuição de um juízo de valor sobre determinado aspecto, tal como a classe social, a cultura, a religião, a etnia, a cor da pele, a preferência sexual, dentre outros.
- **Retaliação:** Represálias a um funcionário ao denunciar um agressor, expressar uma preocupação sobre Discriminação ou assédio ou por participar de uma investigação sobre Discriminação ou assédio.

5. DIRETRIZES

A **uisa** proíbe expressamente qualquer ato de assédio ou Discriminação baseado em raça, cor, religião, gênero, preferência sexual, identidade de gênero, nacionalidade, idade, deficiência, gravidez, informação genética, estado civil, por ou condição social, entre outras características individuais.

Qualquer conduta conhecida que se enquadre nas definições de assédio e de Discriminação definidas nesta Política, e que venha a causar desconforto ou danos a um de seus funcionários, será devidamente apurada pelo Comitê de Ética e *Compliance*, que aplicará as medidas disciplinares devidas.

Não será tolerado tampouco permitido pela **uisa**:

Política Contra Assédio e Discriminação

- A realização de insultos, comentários ou gestos obscenos a funcionários, clientes ou Parceiros e Fornecedores;
- A realização de investidas sexuais indesejáveis, contato físico indesejável de natureza sexual, solicitações indesejáveis de favores sexuais e condutas físicas, verbais ou visuais de natureza sexual;
- A realização de piadas ou comentários de conotação sexual sobre funcionários, clientes ou Parceiros e Fornecedores;
- Perguntas invasivas a respeito da vida pessoal de uma pessoa;
- Comentários inapropriados em mídia social;
- Divulgação de fotografias de caráter sexual através de mensagens eletrônicas (e-mails), postagens em mídia social, mensagens via WhatsApp, ou em outro veículo de comunicação social;
- Acesso a material pornográfico em sites no ambiente de trabalho;
- Excesso de intimidade, não desejado;
- Exposição de pessoas a situações constrangedoras, intimidadoras ou humilhantes em razão de abuso de poder por parte do superior hierárquico;

5.1. DISCRIMINAÇÃO

A **uisa** está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho livre de Discriminação, intimidação e Preconceito, portanto, não irá tolerar qualquer tipo de ato discriminatório, que possa ser caracterizado através das seguintes situações:

- O pagamento de salários ou benefícios inferiores para certas pessoas ou grupos;
- Não contratar uma pessoa que se encontra devidamente qualificada e apta a desempenhar as atividades em razão da sua idade, gravidez ou em razão de características como raça, gênero e preferência sexual.
- Promoções e progressões na carreira quando o desempenho e habilidades são deixados em segundo plano e o empregador recusa-se a promover, por exemplo, trabalhadores com idade elevada.
- Assédio a trabalhadores em razão de características como raça, gênero, preferência sexual e atuação sindical, criando para eles um ambiente de trabalho intimidador, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- Punições e medidas disciplinares, que são instrumentos legítimos de gestão, caso aplicadas de forma seletiva e inconsistente, independente de fatores como desempenho ou disciplina, mas em razão de características pessoais do trabalhador ou de um grupo de trabalhadores.
- Retaliação às pessoas que participam de órgãos de representação dos trabalhadores (como o Sindicato e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA), ou mesmo que denunciam casos de abuso ou prestam testemunhos nesses casos.

5.1.1. Oportunidade Igual de Emprego

A **uisa** tem o compromisso de oferecer oportunidades iguais de emprego a todas as pessoas, independentemente de sua raça, cor, religião, gênero, idade, estado civil, preferência sexual, nacionalidade, status de cidadania, deficiência, ou qualquer outro status protegido pelas leis e regulamentações existentes.

Política Contra Assédio e Discriminação

5.2. ASSÉDIO

O assédio compromete a integridade da relação da **uisa** com os seus funcionários, clientes e Parceiros e Fornecedores. Desta forma, a **uisa** está comprometida em proporcionar um ambiente de trabalho livre de assédio.

A **uisa** não tolera qualquer forma de assédio com os seus funcionários, clientes e Parceiros e Fornecedores, assim manterá uma política de tolerância zero quanto a atos desta natureza.

5.2.1. Assédio Moral

Qualquer conduta abusiva caracterizada por gestos, palavras, comportamentos ou atitudes que atentem, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

O Assédio Moral ocorre quando uma pessoa é exposta a circunstâncias humilhantes, degradantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Para que determinada conduta seja definida como Assédio Moral, é necessário que ocorra:

- Repetição sistemática;
- Direcionalidade (uma pessoa é sempre a “escolhida”); e,
- Prolongamento das situações (meses, anos).

Exemplos de comportamento que podem configurar assédio incluem:

- Piadas, brincadeiras ou comentários depreciativos ou insensíveis;
- Comentários sobre a vida privada de uma pessoa ou sua aparência;
- Comentários humilhantes, e/ou que ridicularizam ou estereotipam as pessoas;
- Insultos raciais, comentários depreciativos sobre o sotaque de uma pessoa, ou exibição de símbolos racialmente ofensivos;
- Exibição ou compartilhamento de imagens ofensivas, como cartazes, vídeos, fotos, desenhos, telas de proteção, e-mails ou outros que sejam depreciativos ou sexuais;
- Comentários ofensivos sobre a aparência ou outras características pessoais ou físicas, como comentários sobre a deficiência física de alguém;
- Comportamentos intimidadores, como *bullying*, ameaças e insinuações;
- Agressão física ou perseguição;
- Má vontade de treinar, avaliar, auxiliar ou trabalhar com um funcionário específico;
- Excluir injustificadamente ou razoavelmente alguém das conversas normais no Local de Trabalho e não as fazer sentirem-se bem-vindas;
- Sabotar o trabalho de uma pessoa; ou
- Qualquer outra conduta que demonstre hostilidade, desrespeito ou maus-tratos a um indivíduo.

Política Contra Assédio e Discriminação

Esta lista de exemplos não é exaustiva e pode haver outros comportamentos que constituam assédio para os fins dessa Política.

Não caracteriza Assédio Moral:

- A prática de atos de gestão, sem a finalidade discriminatória, como a atribuição de tarefas aos subordinados, a transferência do funcionário para outra lotação ou outro posto de trabalho e alteração de jornada de trabalho no interesse da administração ou da **uisa**;
- A destituição de funções comissionadas ou outras ações necessárias à melhor execução do trabalho ou ao alcance dos objetivos da **uisa**;
- O exercício de atividade psicologicamente estressante e desgastante;
- Críticas construtivas ou avaliações do trabalho realizadas por colegas ou superiores, desde que não sejam realizadas em público ou exponham ao funcionário a situações vexatórias; e
- Conflitos esporádicos com colegas ou lideranças, como parte da discussão produtiva das rotinas do trabalho e de sua melhoria contínua.

5.2.2. Assédio Sexual

A **uisa** não tolera qualquer prática de Assédio Sexual entre os funcionários, Parceiros, Fornecedores e seus clientes. Esta prática, se devidamente comprovada, será considerada falta gravíssima e o infrator estará sujeito a dispensa por justa causa, sendo que o caso poderá ser encaminhado às autoridades competentes.

No âmbito laboral, não é necessário que haja uma diferença hierárquica entre assediado e assediador para que o Assédio Sexual seja caracterizado, embora normalmente haja. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) define Assédio Sexual como atos, insinuações, contatos físicos forçados ou convites impertinentes, desde que apresente uma das características a seguir:

- Ser uma condição clara para manutenção do emprego;
- Influir nas promoções da carreira do assediado;
- Prejudicar o rendimento profissional, humilhar, insultar ou intimidar a vítima; e/ou
- Oferta de crescimento de vários tipos ou oferta que desfavoreça as vítimas em meios acadêmicos e trabalhistas, entre outros, e que possa dar algo em troca, como possibilitar a intimidade para ser favorecido no trabalho.

Além das condutas acima listadas, são caracterizadas como assédio o ato físico, verbal ou visual indesejável, de caráter sexual, podendo incluir qualquer um dos seguintes comportamentos:

- Proposta sexuais explícitas;
- Insinuação sexual;
- Comentários, apelidos ou estigmas sexualmente sugestivos;
- Provocações ou piadas com orientação sexual;
- Gestos ou linguagem obscena;
- Figuras ou desenhos obscenos ou sexualmente sugestivos;
- Exibição de materiais gráficos sexualmente ofensivos não necessários para o trabalho; e
- Contato físico, como por exemplo, acariciar, beliscar ou tocar.

Política Contra Assédio e Discriminação

5.2.3. Relacionamento Pessoal no Trabalho

De modo geral, os funcionários podem namorar ou desenvolver amizades, possuir parentes e relacionamentos no local de trabalho, desde que esses relacionamentos não afetem negativamente o trabalho.

A exceção será entre aqueles que possuem algum cargo de gestão (Diretores, Gerentes, Coordenadores, Supervisores e Líderes) e seus subordinados, pois devem compreender que relacionamentos pessoais com funcionários subordinados (direta ou indiretamente) podem ser percebidos como favoritismos, abuso de poder ou até mesmo Assédio Sexual.

Portanto, qualquer funcionário em cargo de gestão não deve possuir parentes ou iniciar um relacionamento romântico ou íntimo com seus subordinados (direto ou indiretamente). Caso esse tipo de relacionamento venha ocorrer, ambas as partes (gestor e subordinados) devem informar a área de Gente e Cultura, que desenvolverá um trabalho afim de solucionar qualquer conflito de interesses criado pelo relacionamento.

5.3. TREINAMENTO E COMUNICAÇÃO

Entendendo que as práticas de discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual são extremamente nocivas ao ambiente de trabalho, a **uisa** assume os seguintes compromissos:

- Realização, no mínimo a cada 12 meses, de 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.
- Trabalhar conteúdos relacionados à prevenção e ao enfrentamento da discriminação e do Assédio Moral e Sexual no âmbito da Alta Administração, Gerentes, Coordenadores, Supervisores e Líderes.
- Desenvolver campanhas internas de comunicação e sensibilização sobre o tema; e
- Desenvolver ações de sensibilização sobre a prevenção e o enfrentamento à discriminação e ao Assédio Moral e Sexual.

5.4. O QUE FAZER EM CASO DE ASSÉDIO OU DISCRIMINAÇÃO

Em caso de violação desta Política, o funcionário que sofreu assédio ou discriminação deve reportar imediatamente o ocorrido. Para isso, a **uisa** dispõe de um Canal de Denúncia, pelo qual qualquer pessoa pode registrar uma ocorrência de eventual conduta antiética, de forma anônima ou identificada, sendo totalmente garantido não haver qualquer tipo de retaliação ao denunciante.

É fundamental que a utilização do Canal de Denúncia seja feita de forma adequada e com boa-fé, não sendo admitidas distorções com o objetivo de satisfazer interesses próprios, de terceiros ou prejudicar a imagem de outros, sendo certa a submissão às consequências disciplinares e legais cabíveis àquele que usar de má-fé.

Política Contra Assédio e Discriminação

O denunciante de boa-fé não sofrerá, em hipótese alguma, qualquer tipo de retaliação pela empresa.

O teor das denúncias será tratado pela Área de Compliance de forma confidencial, obedecendo sempre os princípios da presunção da inocência, impessoalidade, imparcialidade, sigilo e respeito. Ao final do procedimento de investigação, o resultado será divulgado apenas para o Comitê de Ética e de Compliance, que decidirá o que deverá ser feito.

5.5. CONSEQUÊNCIAS

Caso seja comprovada a conduta de discriminação ou o assédio, serão tomadas ações corretivas e/ou medidas disciplinares pela **uisa** em conformidade com a Norma de Procedimento Corporativa de Gestão de Consequência e Tabela de Classificação da Gravidade dos Desvios de Conduta bem como aquelas previstas na legislação vigente.

6. DISPOSIÇÕES FINAIS

Dúvidas e esclarecimentos quanto à interpretação ou aplicação desta Política deverão ser levados ao conhecimento da Gerência Executiva Jurídico, *Compliance* e Governança Corporativa, que deverá respondê-los no prazo de 15 (quinze) dias contados de seu recebimento.

Quaisquer violações verificadas desta Política deverão ser comunicadas imediatamente à Companhia, através do canal de denúncia.

Os casos omissos, exceções, bem como os ajustes na presente Política devem ser submetidos à aprovação do Comitê de Ética e *Compliance*.

7. REVISÃO E APROVAÇÃO

A Companhia se reserva o direito, a qualquer momento, de revisar, modificar, alterar ou revogar esta Política, especialmente no caso de qualquer alteração essencial ou relevante às leis ou aos regulamentos aplicáveis à Companhia.

Qualquer alteração ou revisão desta Política deverá ser submetida ao Conselho de Administração da Companhia.

Esta Política poderá ser alterada de acordo com a deliberação do Conselho de Administração nas seguintes situações:

- a) Em vista da modificação de normas legais e regulamentares aplicáveis, a fim de implementar os ajustes necessários; e
- b) Quando o Conselho de Administração, no processo de avaliação da eficácia dos procedimentos adotados, identificar a necessidade de alterações.

Política Contra Assédio e Discriminação

Esta Política foi aprovada pelo Conselho de Administração da Companhia em 16 de fevereiro de 2023 nos termos da legislação e regulamentação vigentes, permanecendo em vigor por prazo indeterminado, até que haja deliberação em sentido contrário.

8. ANEXOS

Esta Política não possui anexos.

9. HISTÓRICO DE ALTERAÇÕES

Data: 22/11/2024	Revisão: 01	Páginas: 10
Motivo da Revisão: Revisão e atualização periódica da Política.		

10. ELABORAÇÃO E APROVAÇÃO

Elaborador:	Gerência Executiva de Jurídico <i>Compliance</i> e Governança Corporativa
Aprovação:	Conselho de Administração